# Справочник студенческого лидера

Минск
2014

УДК 37.06
ББК 92
С74

**Под общей редакцией:**
Яны Устиненко

**Авторский состав:**
Надежда Варивончик, Иван Жигал,
Светлана Капустинская, Ксения Корявая,
Диана Лебедева, Виктория Малькевич,
Павел Махинов, Яна Устиненко, Егор Шестопалов

**С74** Справочник, студенческого лидера / под общ. ред. Я.Г. Устиненко. – Минск: "Энциклопедикс", 2014. — 120 с.

ISBN 978-985-7090-38-9

Справочник включает статьи, которые позволят познакомиться с разносторонними аспектами организации студенческого самоуправления, деталями создания студенческой организации, определением и порядком реализации инициатив.

Предназначен для студенческих лидеров, магистрантов, представителей некоммерческих организаций

**УДК 37.06**
**ББК 92**

**ISBN 978-985-7090-38-9**

# Содержание

# Предисловие

Знания – это важный ресурс. Специфические знания, пропущенные сквозь призму опыта, – это находка.

После продолжительного участия в общественной и научной жизни alma mater мы рады поделиться с вами информацией, которая позволит не только понять, что же есть университет и студенческая активность, но и сориентироваться при создании и развитии своего студенческого самоуправления.

Справочник претендует на роль настольной книги активного студента. В нём кратко и доступно даны ответы на популярные вопросы начинающих лидеров. Благодаря продолжительной работе над темами мы преподносим вам только самое уникальное и важное из сферы организационного развития студенческих инициатив, то, чему вы не научитесь на лекциях и семинарских занятиях. Надеемся, что справочник поможет вам вкусить все радости студенчества, достичь первых поставленных целей и создать поистине блестящие организации и проекты.

За оказание помощи при создании справочника студенческого лидера выражаем благодарность авторам статей: Надежде Варивочник, Ивану Жигалу, Светлане Капустинской, Ксении Корявой, Диане Лебедевой,

Виктории Малькевич, Павелу Махинову, Егору Шестопалову; редакторам: Елизавете Зельман, Ксении Корявой, Екатерине Ковальчук, Марие Колб, Татьяне Размыслович, Денису Троцюку, Веронике Поддубицкой.

За саму возможность выхода справочника в свет благодарим флагмана на белорусском рынке социального предпринимательства в сфере фандрайзинга – площадку maesens.by.

С уважением, Яна Устиненко

## Что такое университет?

Вот уже несколько столетий многие умы задаются вопросом: «Что такое университет?». И чем больше на него находится ответов, тем больше просыпается интерес к проблеме. Благодаря любопытству люди всегда стремились понять всё, что связанно с жизнью, в том числе осознать, что представляет собой идеальный институт знаний. В данной статье будет рассмотрено значение и этапы развития университета в жизни человечества.

В работе «Миссия университета» (1930 г.) испанский философ Ортега-и-Гассет отметил, что «человека беспокоит образование по причине столь же простой, сколь и грубой, сколь и достойной сожаления: чтобы чувствовать себя в жизни достаточно твёрдо и уверенно, необходимо знать огромное количество вещей»[1].

Жизнь понималась Ортега-и-Гассет как «непрерывное свершение». На протяжении истории пересматривались жизненные ценности, связанные с вопросами «Кто есть человек?», «Какова его роль?». С пересмотром установок менялась и роль университета,

---

[1] Миссия университета /Х. Ортега-и-Гассет; пер. с исп. М.Н. Голубевой; ред. перевода А.М. Корбут; под общ. ред. М.Н. Гусаковского. — Мн.: БГУ, 2005. — 104 с.: ил. — (Universitas). С. 41.

люди и исторические эпохи выдвигали ему свои требования.

Университет, каким многие из нас его себе сейчас представляют (деление университета на факультеты, принципы академических свобод, лекционная форма занятий, учёные степени и многое-многое другое), своим появлением обязан европейской цивилизации Средневековья, тем процессам, которые происходили в жизни средневекового общества и его видоизменяли. Именно поэтому изучение того, что такое университет следует начать со Средневековья.

## Средневековый университет

В XI в. в Западной Европе веке начался процесс роста городов, обусловленный развитием сельскохозяйственного производства и изменением демографической ситуации. Город становился центром экономической жизни. Он стал оказывать влияние на духовную жизнь. Как отмечает Ж.-Ж. Ле Гофф, произошло «перемещение центра тяжести культуры, благодаря чему первенство от монастырей отошло к городам, что ясно проявилось в двух областях – в образовании и архитектуре»[2].

---

[2] Ле Гофф Ж. Цивилизация средневекового Запада / Пер. с фр. под общ. ред. В. А. Бабинцева; Послесл. А. Я. Гуревича. – Екатеринбург: У-Фактория, 2005. – 560 с. С. 100.

Усложнение общественной жизни требовало от горожан усвоения новых знаний, тех, которые не могло дать церковное образование (яркий пример – правоведение). Это послужило толчком к развитию светских школ (возникавших зачастую на базе монастырских и соборных школ), и в скором времени занявших ведущее положение в городской образовательной системе.

Учёба и преподавание постепенно превратились в ремесло, а потому жизнь подталкивала людей интеллектуального труда к объединению в корпорацию (universitas)[3]. Первая корпорация студентов и преподавателей (universitates magistrorum et scolarium) возникла в г. Болонья (Северная Италия) в 1088 г. – с этого времени обычно и отсчитывают начало истории университета. Начиная с XIV в., universitates magistrorum et scolarium начинает пониматься как институт высшей школы вообще, а со временем отпадает и необходимость в последних двух словах термина и остаётся просто «университет».

Процесс становления университета представлял собой сложный процесс: с одной стороны, он требовал внутренней самоорганизации, т.е. определения себя как корпорации студентов и преподавателей, а с другой –

---

[3] Под «университетом» в средневековом обществе понималось любое объединение людей по профессиональному признаку.

необходим был толчок извне – санкция властей (церковной, имперской или местной).

Ярким примером данного процесса является дарование в 1155 г. императором Священной Римской империи Фридрихом I Барбароссой особых прав и привилегий университету в Болонье (Authentica Habita). Барбаросса, «нуждаясь в юридическом обосновании своих притязаний на престол и желая распространить Кодекс Юстиниана на территории всей империи, Барбаросса обратился к услугам болонских юристов, которые в свою очередь желали получить цеховые привилегии»[4]. Интересно, что, обосновывая дарование особых свобод[5], Фридрих I утверждал, что посредством науки мир



**Фридрих I Барбаросса - король Германии, император Священной Римской империи**

[4] Завалей, А.И. Философия и университет: социально-эпистемический анализ основных институциональных форм знания. Дисс. … канд. филос. наук. – М., НИУ ВШЭ, 2011. – 179 с. С. 85.

[5] Привилегии, дарованные Фридрихом I Болонскому университету, носили юридический характер. Самое главным из них являлось то, что университетская корпорация выводилась из-под юрисдикции местных властей, а знаменитое понятие академической свободы первоначально формулировалось именно как право самостоятельной судебной инстанции.

освещается и упорядочивается.

Что касается непосредственно городских властей, то и они во многом поддерживали создание университетов по тем же причинам, что и власть имперская – сказывалась необходимость в юристах, способных разрешать правовые затруднения. Также значимое место занимали меркантильные интересы горожан (заинтересованность в продаже товаров и услуг студентам) и вопросы престижа города.

Если за Болонским университетом закрепилось звание старейшего университета Европы, то второе место отводится Парижскому университету, возникшему в конце XII в. в результате слияния нескольких школ при кафедральном соборе Нотр-Дам. Помимо давности своей истории заслуга Болонского и Парижского университетов ещё и в том, что они положили начало двум главенствующим моделям организации высшей школы средневековой Европы.

Болонский университет, возникший как объединение школяров (студентов) предполагал, что главенствующее положение в университете будут занимать студенты. На практике так и происходило: студенты избирали ректора, нанимали преподавателей, заключая с ними ежегодные контракты, устанавливали оплату труда преподавателей, нанимали помещения для

занятий[6]. Парижский университет, возникший как объединение магистров (преподавателей), предполагал, что руководить университетом должны преподаватели: преподаватели избирали ректора, только преподавательский состав мог участвовать в обсуждении университетских дел.

Следующей характеристикой двух университетских моделей является организация их внутренней структуры. Парижский университет делился на 4 факультета: свободных искусств, теологии, медицины, права. Факультет свободных искусств считался «младшим» факультетом, его задачей была подготовка студентов к обучению на одном из «старших» факультетов. Каждый факультет управлялся деканом (decanus) и имел должность казначея (reseptor), педаля (ответственного за порядок на занятиях), общие печати и определяющие учебный процесс статуты. Болонский университет представлял собой совокупность университетов, к которым принадлежали студенты, изучающие одну определенную дисциплину. Обычно этих университетов было два – universitas legistrarum (университет права), и universitas artistarum et medicorum (университет свободных искусств и медицины).

---

[6] Университетоведение: учеб.-метод. пособие: (с приложением CD) / О.А. Яновский [и др.]; под общ. ред. проф. О.А. Яновского. – Минск: БГУ, 2011. – 343 с. С. 52.

Изучение теологии находилось под контролем монашеских орденов (доминиканцев и францисканцев) и существовало отдельно от университетской корпорации[7].

Болонский университет стал моделью для организации многих университетов юга Европы. Парижский университет с его главной ролью преподавателей в управлении являлся моделью для других университетов центральной и северной частей Европы[8].

История средневекового университета продолжается до конца XVIII в. и характеризуется постепенным его упадком, переросшим в XVIII в. в настоящий кризис и необходимость поиска путей реформирования университета.

Вероятно, основной причиной кризиса средневекового университета явилось противоречие между меняющимся миром и ограниченностью модели познания мира, предлагаемой университетами. В средневековых университетах утверждали, что опорой для разума является истинное знание, которое содержится в Священном Писании или признано догматами католической церкви. Однако это знание не могло объяснить те изменения, которые происходили вокруг: открытие Америки, интеллектуальная революция

---

[7] Завалей, А.И. Указ. соч. С. 92-94.

[8] Университетоведение. Указ. соч. С. 53.

XVI – XVII вв. (в первую очередь – в естествознании), зарождение национальных государств и многое другое. Пропасть между университетами и окружающей миром росла, свободной мысли становилось тесно в рамках университетских требований – всё это привело к тому, что университет перестал отвечать требованиям общества, и появилась необходимость в его радикальном реформировании.

## Гумбольдтовский университет

Наиболее удачный проект реформирования университета возник в конце XVIII в. в Германии, и неслучайно, что именно это регион предложил проект преобразования университета. Во-первых, значимую роль в деле изменения высшей школы сыграла протестантская культурная традиция Германии, ориентированная на достижение практического результата. Все университеты подверглись критике за то, что знания, которые там преподаются, неактуальны. Во-вторых, уже существовали установки философии Просвещения и немецкой классической философии с требованием о необходимости перестройки мира в соответствии с ориентацией на разум. Философы утверждали, что для изменения мира необходимо разрабатывать, систематизировать знания по всем областям жизни, распространять их, просвещая народ и воспитывая его в духе нового мировоззрения. Опора на собственный просвещённый разум делает

человека независимым и самостоятельным. Кант называл Просвещение эпохой совершеннолетия человечества, когда отдельный человек должен иметь мужество пользоваться собственным рассудком – «Sapere aude» («Дерзай быть мудрым»)[9]. В-третьих, реформа университета подталкивалась началом конструирования национальных государств, невозможного без создания системы массового образования и унификации образовательного пространства[10].

Немецкие интеллектуалы предложили ряд проектов реформирования университета (проект Канта, проект Фихте, проект Шлейермахера), однако успех быть реализованным сопутствовал проекту Гумбольдта.

Суть предложенного им проекта заключалась в том, чтобы создать такой университет, который бы учитывал интересы как «чистой идеи науки» («объективной науки»), так и государства

---

[9] Просвещение // Новейший философский словарь. Под ред. А.А Грицанова. 3-е изд., исправленное. – Минск: Книжный Дом, 2003. – 1280 с.; Философия: учеб. / А.В. Аполлонов, В.В. Васильев, Ф.И. Гиренок [и др.]; под ред. А.Ф. Зотова, В.В. Миронова, А.В. Разина. – 6-е изд., перер. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 672 с. С. 173-186.

[10] Университет транслировал единую историю, язык, прививая массам людей коллективную идентичность. Об этом более подробно в: Воображаемые сообщества: Размышления об истоках и распространении национализма / Бенедикт Андерсон. – М.: Канон-пресс-Ц: Кучково поле, 2001. – 286 с.



**Вильгельм фон Гу́мбольдт – немецкий философ, дипломат**

(«субъективного образования»)[11]. Гумбольдт подчеркивал, что для обучения в университете необходимо предлагать «учебный материал, не специально подобранный, но по самой своей природе пригодный для духовного и нравственного образования». Государство в свою очередь возлагает на университет выполнение культурной функции: поиск выраженной в культуре и языке государственной идентичности и одновременно нравственное воспитание (Bildung) граждан как носителей этой идентичности. Ещё одно требование, выдвинутое Гумбольдтом по отношению к высшей школе, − это неразрывность исследования и преподавания: «… во внутренней организации высших научных заведений все основывается на соблюдении принципа взгляда на науку как на нечто, еще не полностью обретенное и никогда целиком не обретаемое, принципа поиска науки как таковой»[12]. Таким образом, модель университета Гумбольдта представляется, как

---

[11] Завалей, А.И. Указ. соч. С. 139.
[12] Завалей, А.И. Указ. соч. С. 140-142.

Гумбольдта представляется, как соединение исследования, обучения и идеи свободного преподавания.

Модель гумбольдтовского университета (и его идеи) распространилась по всему миру и к началу XX в. стала классической. Достижения этой модели огромны: в университетских стенах были совершены открытия, перевернувшие мир, выработаны нормы поведения для обществ, придуманы различные политические идеологии. Можно согласиться с мнением социолога Виктора Вахштайна о том, что университет являлся «чем-то вроде фабрики по производству языков описания и объяснения мира… эта способность позволяла ему сохранить суверенитет и герметичность, которые связаны с его собственной позицией как точки трансценденции, внеположности описываемому миру»[13].

Однако к середине XX в. (после Второй мировой войны) система начинает давать сбой и нуждаться в пересмотре. Здесь уместно рассматривать необходимость преобразования гумбольдтовского университета в двух тесно взаимосвязанных между собой плоскостях: с одной стороны, это требование обществом массового высшего

---

[13] Вахштайн, В. Метафорика университета / В. Вахштайн // ПостНаука – интернет-проект о современной фундаментальной науке и ученых, которые ее создают [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://postnauka.ru/longreads/13096. – Дата доступа: 26.01.2014.

образования, а с другой – само изменение понимания задач университета.

XX в. уникален в том плане, что по ряду причин ему суждено было стать веком «омассовления» мира т.е. становлением «массового общества» с его «массовой культурой», с его стандартизацией вкусов, привычек, образа мышления, в котором господствуют одинаковые стереотипы»[14]. Безусловно, классический университет не вписывался в такую ситуацию. Если в начале XX в. в Германии из поколения выпускников школ только один 1% шёл в университеты, то к 50-60-м гг. в университет поступает 10-15% выпускников. И уже тогда гумбольдтовский университет сталкивается с трудностями в функционировании, а к 70-м гг., когда 40-50% выпускников школы поступают в высшие учебные заведения, гумбольдтовский университет попадает в состояние кризиса[15].

Другая плоскость – это то, что Виктор Вахштайн назвал сменой механизма самоописания явлений, т.е. университет стал пониматься по-другому. После Второй мировой войны появилась метафора социальной

---

[14] Хевеши М.А. Толпа, массы, политика: Ист.-филос. очерк. – М., 2001. – 223 с. С. 155.

[15] Руткевич, А. FAQ: Эволюция университета / А. Руткевич // ПостНаука – интернет-проект о современной фундаментальной науке и ученых, которые ее создают [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://postnauka.ru/faq/9516. – Дата доступа: 26.01.2014.

инженерии: «Мир сошел с ума, произошла война, война нанесла непоправимый урон, и сейчас наша задача – «починить» этот мир. Университет – это то, что «чинит» Европу… В этом языке университет более не суверенен, а в лучшем случае автономен; он больше не учреждает свой собственный порядок описаний, перестает быть местом трансценденции, в котором вы, как тот, кто входит в университет, оказываетесь дистанцированным наблюдателем… Речь идет о закате неутилитарного, непрагматического знания. Ещё раздаются голоса о «воспитательной» ценности такого университетского продукта, но в новой метафорике – метафорике социальной инженерии – ему просто нет места»[16].

Таким образом, можно говорить о том, что то, что мы наблюдаем сейчас уже не гумбольдтовский/ классический университет, а нечто совершенно иное, мне кажется, что можно говорить о постгумбольдтовском университете.

**Постгумбольдтовский университет**

Итак, что следует понимать под постгумбольдтовским университетом? Постгумбольдтовский университет – это попытка примирить гумбольдтовсую модель (соединение исследования, обучения и идеи свободного

---

[16] Вахштайн, В. Указ. соч.

преподавания) с теми изменениями, которые происходят в мире.

Радикальное увеличение числа поступающих в университеты выпускников школ породило вопрос о том, насколько необходимо обществу массовое высшее образование. Классический университет предполагает, что его студенты должны получить фундаментальную подготовку в различных областях знания, что не под силу каждому студенту. А в данном случае университету зачастую необходимо «подстроить» требования под уровень знаний и способностей студентов. А это порождает проблему качества выпускаемых из университетов специалистов. Алексей Михайлович Руткевич приводит пример Франции, где 75 % учащихся оканчивают лицей, а «в итоге часть выпускников бакалавриата – выходцы из Африки, которые зачастую не могут написать свое имя правильно, но они получают якобы среднее образование, а потом идут в университет»[17]. Проблема массовости образования – достаточно больной вопрос, его решают несколькими путями. С одной стороны – сохраняются элитные университеты, куда доступ ограничен, с другой стороны – совершаются попытки ограничить выпуск некомпетентных специалистов. Например, Руткевич

---

[17] Руткевич, А. Указ. соч.

отмечает, что то, что «сегодня получило название «болонского процесса», «болонской системы» – это компромисс социалистов и либералов в Европе. В ситуации, когда оказывается, что от массового университета уже не уйти, но, тем не менее, этот массовый университет – хоть и выпускает какое-то количество совершенно малограмотных людей – вводит уровень магистратуры, чтобы туда отбирать далеко не всех. Иначе говоря, это попытка изменить ситуацию, но по сути дела – это, в огромной степени, политический компромисс»[18].

Ещё одним важным замечанием к постгумбольдтовскому университету является восприятие университета как бизнес-корпорации. Образование понимается как продукт продажи, то, на чём можно заработать крупные деньги. Как отмечает Вахштайн, «метафора экономической корпорации держится на идее максимизации экономической выгоды»[19]. Неудивительно, что на первое место в университете выходит не преподаватель, а бюрократ (управленец), который делает всё возможное, чтобы продать свой продукт, минимизировав при этом издержки.

---

[18] Руткевич, А. Указ. соч.
[19] Вахштайн, В. Указ. соч.

И третье, наверное, наиболее важное. Это постановка вопроса о том, нужен ли университет вообще? Несмотря на свой провокационный характер, он имеет право быть озвученным. Американский философ Марк Тэйлор в своей статье «Конец знакомого нам университета» в «The New York Times» на языке экономики написал, что «большинство университетов США производят продукт, для которого нет рынка, и развивают навыки, на которые уменьшается спрос»[20]. Несмотря на привязку к США, автор поднял важный вопрос – каким будет университетское образование в предрекаемом появлении информационного общества? Стадия информационного (постиндустриального) общества предполагает постоянное обновление знаний и информации, что и происходит, но в то же время подготовка университетами специалистов зачастую не успевает за обновлёнными знаниями (слабая междисциплинарность, зажатость знания в рамках определённых факультетов, негибкие учебные программы). Эту проблему придётся как-то решать. Тэйлор, в частности, предлагает отказаться от

---

[20] End the University as We Know It / Mark C. Taylor // The New York Times. The opinion pages. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nytimes.com/2009/04/27/opinion/27taylor.html?pagewanted=all&_r=1&. – Дата доступа: 26.01.2014.

университетов в привычном понимании и кардинально их реформировать.

Пока что постгумбольдтовский университет таит в себе больше вопросов, чем ответов. Будущее постгумбольдтовского университета непонятно, а его перспективы выглядят достаточно туманно. Только жизнь покажет, что произойдёт с этим университетом.

Заключение. Этот текст не претендует на звание комплексного исследования университета. Скорее, его следует рассматривать как введение в проблему «что такое университет». Нашей целью было лишь набросать контуры этой проблемы, а потому многое осталось «за скобками». В то же время люди наполняют свою жизнь смыслом, так и «университет» значит для каждого что-то своё глубоко личное. Не так ли?

## Экскурс в историю.
## Университет и его роль в жизни общества

Vivat Academia!
Vivant professores!
(«Да здравствует университет,
да здравствуют профессора!»)

Университет – дом универсальных знаний. Понятие «*университет*» произошло от латинского слова *«универсум»,* которое обозначает совокупность или общность предметов и явлений в рамках одной взаимосвязанной системы. Многие учёные говорят о том, что «универсум» в общем смысле тождественен понятию «Вселенная». Для каждого студента университет – своя неизведанная Вселенная, которую он открывает на протяжении всего периода обучения.

Известно, что классический университет стал зарождаться в период ранннего Средневековья (IX-XI вв.). Тогда он имел большое, не только образовательное, но и экономическое значение для города. Уже в те времена университет обладал самыми разнообразными правами, обязанностями, функциями и привилегиями. Он всячески *активизировал жизнь города.* Формирование университетских городков (с университетскими жителями и отдельной инфраструктурой) было выгодным

для города. Именно это заложило основы современного экономического благополучия западных университетов.[21]

Во все времена университет являлся *институтом знания*. Однако всегда существовал особый университетский образ жизни, который развивался в двух направлениях – научном и студенческом. Научная жизнь включала собственно образование (учебно-познавательную и исследовательскую деятельность) и воспитание (как духовно-нравственное, так и целительно-психологическое). А студенческая жизнь предполагала развитие студентов в рамках университетской корпорации: каждый студент и преподаватель вовлекался в мир культуры со своими ценностями, обычаями и традициями.

Интересно, что университет в средние века – это не только преподаватели и студенты. Университет воспринимался как «члены и подданные университета» или как «академические граждане». Сюда входили надзирающие за порядком, книго- и бумаготорговцы, переписчики, типографы, переплетчики, орнаментщики, аптекари, содержатели бань, мастера инструментов, трактирщики, банкиры, посыльные, через которых шла

---

[21] Алтайцев, А.М. Корпоративная культура университетов США / А.М. Алтайцев // Центр проблем развития образования Белорусского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://charko.narod.ru/tekst/cb7/alt.html. – Дата доступа: 30.04.2002.

корреспонденция, и ростовщики, обслуживающие школяров. В современном мире ничего подобного не осталось.

Время внесло коррективы и в понимание сути университета как образовательного учреждения. Когда-то Карл Ясперс утверждал, что «задача университета заключается в поиске истины в сообществе исследователей и студентов». С течением времени к университетскому образованию стала применима прагматичная модель. «Корпоративность университета была призвана, во-первых, учить studentes – тех, кто «штудирует», а, во-вторых, – реализовать право учить самому.



**Карл Теодор Ясперс – немецкий философ, психолог и психиатр**

## Для чего нужен университет?

О том, какого рода знания должен предоставлять университет, ведутся многовековые споры. Первый кризис произошёл с переходом от средневекового университета, в котором обучались в основном врачи, юристы и теологи, к естественнонаучному университету учёных и инженеров. Прикладные науки и экспериментальные методы считались не совсем

достойными миссии университета. Особенно подвергалась сомнению роль и достижения политехнических университетов[22]. В средневековые времена звучали вопросы: «Так в чём же заключается «универсальность» знания? Какому знанию в университете следует обучать в первую очередь? Научному? Профессиональному? Любому?» Однозначный ответ дать затруднительно. Однако сугубо научная направленность университета потерпела фиаско. Стали появляться различные виды университетов в зависимости от формата преподнесения знания.

По мнению Торстена Хюсена, шведского педагога и психолога, существует четыре *модели образования* в европейских и северо-американских университетах[23]:

*Гумбольдтовский «исследовательский университет»*. В таких университетах студенты с первых курсов начинают научно-исследовательскую деятельность. Школяры стремятся к достижению высоких званий и степеней, а также совершению научных открытий.

---

[22] Барроуз, Л. К. Европа университетов // Высшее образование в Европе. 1989. Т. 14, №12. С. 32-40.

[23] Университет как центр культуропорождающего образования. Изменение форм коммуникации в учебном процессе / М.А. Гусаковский, Л.А. Ященко, С.В. Костюкевич и др.; Под ред. М.А. Гусаковского. – Мн. : БГУ, 2004. – 279 с. – (Universitas).

*Британская «модель Оксбриджа».* Помимо традиционных лекционно-семинарских форм занятий, образование базируется на тесном неформальном общении преподавателей и студентов. Именно такой формат коммуникации является залогом эффективного образования.

*Французская модель «Больших школ».* Такие высшие учебные заведения не предусматривают глубокой исследовательской деятельности, однако немалую роль играет интеллект и социальный статус студентов. Выпускники таких университетов считаются супер-элитой.

*Чикагская модель Хатчинсона*, представляет собой общеобразовательную программу с ярко выраженной гуманитарной направленностью. Такой подход знакомит студента со взглядами учёных на разные области науки, развивает критическое мышление и предоставляет возможность для саморазвития и самообразования.

Английский кардинал Джон Генри Ньюмен также заявлял о корпоративности университета, и рассматривал его именно как учреждение независимое от влияния государства и церкви. Благодаря учёному возник термин «либеральный университет».

В своё время двух исследователей – Хосе Ортега-и-Гассет и Джона Генри Ньюмена – возмущала значимая роль СМИ в формировании общественного мнения. Мыслители считали прессу бездуховной. Поэтому Х. Ортега-и-Гассет отводит университету важнейшую роль в общественной жизни. *Университет диктует обществу тенденции развития.* Университеты с хорошей репутацией способны воздействовать не только на внутренних субъектов (студенты, преподаватели, сотрудники университета), но и на внешних (абитуриенты и их родители, университеты-партнёры, спонсоры, выпускники и т.д.).



**Хосе́ Орте́га-и-Гассе́т – испанский философ и социолог**

В понимании испанского философа именно университет, а не журналистика, должен был стать четвёртой ветвью власти. «Университет должен участвовать в современности, рассуждая о великих темах дня с собственной позиции – культурной, профессиональной или научной. В таком случае это будет институт, погружённый в жизненную среду, её нужды, её страсти; он, а не пресса, призван стать высшей «духовной властью», демонстрируя превосходство невозмутимости над

безумием, вдумчивой проницательности над легкомыслием и откровенной глупостью. Тогда университет снова станет тем, чем он был в свои лучшие годы: движущим началом Европейской истории».[24]

**Трансформация классических университетов**

Классический университет объединяет сотни профессионалов из разных областей. Поэтому для нахождения истины в острых социальных, экономических и политических вопросах университет имеет право организовать дискуссию и выдвинуть компетентное решение по той или иной проблеме. Университеты обладают огромным потенциалом для того, чтобы формировать общественное мнение. Университет – институт знания, «храм истины», которая подтверждается научно и экспериментально.

С ходом времени университетская деятельность ориентируется не столько на поиск истины, сколько на *удовлетворение потребностей* государства, общества, отдельных лиц и организаций. «Традиционными академическими ценностями университета считаются университетская автономия, академическая свобода, единство обучения и научных исследований. Однако

---

[24] Ортега-и-Гасет, Х. (1883-1955) Миссия университета / Х. Ортега-и-Гасет. – М. : Изд. дом гос. универс. Высш. школы экономики, 2010. – 139 с.

происходит вытеснение традиционных академических ценностей новыми для университета принципами эффективности, конкурентоспособности, качества».[25] Университеты разворачивают конкурентную борьбу за абитуриентов и преподавателей. Образование становится платным. Переориентация университета с истины на прибыль скорее являлась не ценностным выбором, а вынужденной мерой, предпринятой в условиях сокращения объёмов финансовой поддержки со стороны государства. Зарождаются коммерческие университеты, расширяется их функционал.

## Университет – это важнейшая миссия

До сих пор университеты являются *самостоятельными образованиями*, которые несут в себе особые академические и культурные ценности. Чаще всего ценности университета излагаются в миссии. Каждый человек, который причастен к учреждению образования, зачастую следует миссии и разделяет основные её положения. Стоит заметить, что ценности неразрывно связаны с обычаями, традициями и ритуалами, которые делают внутреннюю среду каждого университета уникальной. Трансляция ценностей

---

[25] Фролова, Е.А. Академические ценности современного университета: социально-философский анализ: автореф. диссертации / Е.А. Фролова. – М., 2006. – 24 с.

пронизывает все сферы деятельности университета. Именно тогда он станет приносить часть своей образовательной, профессиональной и корпоративной культуры во внешний мир.

Студенты не всегда выбирали университет для того, чтобы стать учёными или получить профессию. До начала XX в. (и немного позже) университетское образвание считалось *престижным*, позволить себе его мог не каждый. Обучение в университете показывало состоятельность семейного рода обучающегося. Стать студентом означало обретение нового статуса. Испокон веков студенты являли особую касту, обладающую только им присущими отличительными знаками. Молодые люди гордились своим социальным статусом и правом называться студентами.

**Студенческая жизнь: сообщества и братства**

Студенчество и университетская жизнь – отдельное сообщество и целая культура. В свою очередь культура университета делится на *субкультуры, которые организуют студенты*. В ВУЗах стран СНГ (Россия, Украина, Беларусь, Казахстан и др.) субкультуры оформляются в студенческие объединения или органы студенческого самоуправления, в университетах Западной Европы и США студенты образуют братства.

Большинство братств в настоящее время поддерживают *традиции*, по своей природе по большей

части символические, и ревностно хранят тайны и секреты своих ритуалов. Традиции включают в себя церемонии посвящения в ряды сообщества, пароли, собственные песни и гимны, особого рода рукопожатия, разные формы приветствий и многое другое. Встречи активных членов сообщества всегда держатся в секрете и не обсуждаются без формального одобрения всей группы.

В западных университетах до сего дня существует множество любопытных и странных обрядов, которые, тем не менее, неукоснительно соблюдаются выпускниками и студентами на протяжении целых столетий. Так, например, гарвардские студенты в последний день подготовки к экзаменам в полночь должны совершенно голыми пробежать круг




**Гербы студенческих братств**

по Гарвард-Ярду. Это действо сопровождается выступлением университетского оркестра. Известны и жестокие исповедальные ритуалы принятия в американское студенческое братство «Черепа и костей», избиение новобранок в женских братствах. В 1944 году в Америке остро стала проблема ритуальных унижений, совершение которых преследуется законом. В то же время предмет немалой гордости братств является список членов, которые достигли успеха и известности на выбранном пути. Около двух трети американских президентов XX в. являлись членами братств.

В восточной университетской традиции дедовщина отсутствует. Студенты всячески помогают друг другу и стараются принимать активное участие в деятельности университета. Для многих студентов сотрудничество с органами студенческого самоуправления – шаг в самостоятельную и ответственную жизнь, важный пусть для социализации в обществе.

**Какова же роль университета для общества?**

По мнению российской исследовательницы, философа Елены Владимировны Фроловой, существует взаимосвязь между функционированием университета и *развитием экономики страны*. «Университет непосредственно влияет на ее состояние и темпы. Современная экономика не может эффективно развиваться без учета современных мировых тенденций,

в частности – информатизации и интеллектуализации производства. Это требует соответственно подготовленных кадров, которые и являются выпускниками университетов. Также система образования обеспечивает конкурентоспособность страны в мировом сообществе, включенность в мировые процессы; обеспечивает национальную безопасность и социальную стабильность общества; формирует политические убеждения, национальное самосознание, передает традиции, ценности, то есть способствует сплочению нации; способствует развитию науки, интеллектуального и духовного потенциала государства»[26].

Сегодня университет не имеет чётких границ. Английский исследователь, Рональд Барнетт подчёркивает феномен гибкости университета. Многовековая история существования университета сведетельствует о его *способности к обновлению и адаптации* в условиях современности. Задача же современных студентов и сотрудников сферы образования состоит в сохранении университетских ценностей и передаче их будущим поколениям.

Вряд ли кто-то осмелится усомниться в значимости университетского образования. За долгие

---

[26] Фролова, Е.А. Указ. соч.

годы существования высшего образования университеты приобрели неоспоримый престиж и влияние. Получение диплома открывает перед человеком невероятные возможности.

Однако когда университетское образование становится массовым, оно теряет былой престиж. Абитуриентам не знакома ситуация невероятных конкурсов и запредельных проходных баллов. Поэтому молодые специалисты продолжают стремиться к совершенству, поступая на вторую и последующие ступени образования.

Университеты выходят на мировой рынок. Заключаются международные образовательные договоры, развиваются программы мобильности – обмена преподавателями и студентами. В восточных странах до сих пор существует такое понятие, как «иностранные студенты». Если же мы говорим об образовании в Западной Европе или Америке, то подобный термин там отсутствует. Ведь во многих университетах число иностранцев действительно превышает число обучающихся местных жителей.

Университетское образование по-прежнему доказывает, что нет предела совершенству. Задача каждого студента и преподавателя состоит в получении всё новых и новых знаний, обретении актуального опыта и эффективном его применении в условиях своей страны.

## Зачем необходимо студенческое самоуправление?

Не все студенты, встречая словосочетание «студенческое самоуправление», знают, что же это такое и с чем его едят. Попробуем разобраться в этом вопросе.

Студенческое самоуправление (ССУ) – это добровольная самоорганизация обучающихся в учреждениии высшего образования с целью реализации их законных прав и интересов, решения важных вопросов их деятельности, а также обеспечения их социальной активности.

В Европе, Северной Америке ССУ – это налаженная система, которая исправно работает и приносит свои результаты: студенческие организации занимаются составлением учебных планов, предоставлением материальной помощи студентам, проведением образовательных и культурных визитов в другие страны, влияют на принятие важных решений в ВУЗе (выбор ректора, формирование бюджета университета) и т.д. Это достигается за счет того, что интересы студенчества представлены на всех уровнях – от факультетского (представители в Совете факультета) до национального (представители в Министерстве образования, Парламенте), а самое главное благодаря тому, что студенческое самоуправление является

*активным и незаивисимым* посредником между рядовым студентом и структурами университета.

В странах Европы студенческое самоуправление представлено в различных формах: союз, правительство, ректорат, сенат, парламент, ассоциация, гильдия, представительство и т.д. Общепринято, что студенты вправе выбирать своего президента (главу организации), представителей в органы управления университетом. Выборы работника, ответсветнного за взаимодействие между ректоратом и студентами (аналог проректора по воспитальной работе), проходят с прямым или косвенным участием студентов. Орган ССУ выступает работодателем или же представляет свои кандидатуры на рассмотрение.

При всем многообразии форм и методов работы ССУ его деятельность направлена на достижение общей цели – концентрацию сил студентов для решения общественно значимых задач, затрагивающих интересы каждого студента, академической группы, факультета, ВУЗа и всей страны.

Возможно, кому-то миссия ССУ покажется сложной и недостижимой, однако… предлагаем рассмотреть реальный пример влияния студенческих организаций на проблемную ситуацию.

Предыдущие годы запомнились многим кризисными явлениями по всему миру. Правительства

избирали путь экономии бюджетных средств, а также повышения платы за обучения в ВУЗах. Все это вызвало студенческие протесты в Великобритании (2010 г.), Испании (2012 г.), Сербии, Армении, Италии (2013 г.).

Самым известным и ярким стало событие, произошедшие в 2011 году в Квебеке (Канада), когда студенты выступили против повышения платы за обучения и достигли своей цели.

Плата за обучение в Квебеке одна из самых низких в Северной Америке. Но правительство Либеральной партии поставило целью пополнить бюджет провинции за счет студентов ВУЗов. В 2010 году плата поднялась на 4,5%, тогда в среднем студенты платили $2000 за год обучения. В 2011 году плата подросла еще на 4,3%. В марте 2011 года правительство Квебека объявило о принятии плана по увеличению платы на 80% – со средней стоимости в $2168 до $3793.

В ответ три крупнейших студенческих организации 22 марта 2011 г. объявили бессрочную акцию протеста. После силового разгона протестующих министр образования провинции Лин Бошамп, испугавшись за свой пост, пригласила на мирные переговоры представителей студенческих ассоциаций, но только двух! Самый радикальный союз молодежи был обделен вниманием властей. В знак солидарности приглашенные организации отказались участвовать в

переговорах. В итоге, студенческие беспорядки привели к тому, что Лин Бошамп, министр образования Квебека, была вынуждена подать в отставку.

17 мая правительство приняло «билль № 78» об ужесточении требований к митингам. Этот неоднозначный закон породил и нетрадиционную акцию протеста, вылившуюся в «кастрюльное» движение» – изобретение студентов в борьбе против Аугусто Пиночета и его соратников в Чили.



**Исполнение кастрюльной симфонии**

«Каждый вечер в 8 часов бери кастрюлю или другой производящий шум предмет и в течение 15-ти минут грохочи и дубась в него, вкладывая в грохот весь тот гнев, который вызывает у тебя закон 78! – написал один из организаторов студенческого движения. – В своё время Пиночет решил, что любые сборища в количестве

более четырех человек, незаконны. В ответ граждане выразили свой гнев при помощи кастрюль. Давайте сделаем так же!»

Кастрюльная симфония продолжалась хороших несколько недель, возобновлялась ежевечерне и привела к тому, что о проблемах студентов, их борьбе против повышения платы за обучения узнал весь Квебек. Результат − равнодушных горожан после такого информирования не осталось. Всеобщая поддержка выразилась на парламентских выборах в сентябре. Правящая Либеральная партия в гонке за экономией и доходами потеряла своих избирателей и проиграла выборы. К власти пришла социал-демократическая Квебекская партия, а 21 сентября билль №78 был отменен. В дальнейшем правительство отказалось от повышения платы за обучение. Студенты достигли своей цели![27]

Говоря о настоящем, не стоит забывать прошлое студенческого движения. Только поняв суть ССУ, причины его появления и принципы деятельности, можно грамотно расставить приоритеты в работе своей организации. Итак, вернемся во времена создания

---

[27] Пример для оппозиции: падение правительства Квебека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://newsland.com/news/detail/id/1032457/. – Дата доступа: 30.04.2014.

Парижского университета и первого праобраза студенческой корпорации.

С начала XII в. на Левом берегу Парижа с согласия местного епископа создавались многочисленные школы, где преподавали «свободные искусства», медицину и право.

Осознавая значимость образования и влияния школ на развитие города, король всячески способствовал участию школяров и магистров (преподавателей) в делах города. Например, учащиеся должны были выбирать своих представителей, которые принимали клятву от каждого нового парижского прево (судьи). Законные посредники в общении с властью не только вели судопроизводство, но и решали конфликты между школярами, магистрантами и горожанами.

В 1208 г. школяры и магистры решили избрать комиссию в составе восьми человек, чтобы те составили регламенты, относящиеся к обучению, одежде магистров и организации похорон умерших коллег. Позже все магистры поклялись друг другу в том, что будут выполнять указанные требования. Отметим, это и есть основные элементы университета: корпоративная структура, основанная на взаимной присяге, выборные представители (в данном случае – делегат, отправленный в Рим), регламентация учебного процесса, одежды, похоронного ритуала.

В 1211 г. парижские магистры обращаются в Рим, жалуясь, что канцлер (епископский канцлер выдавал право на преподавание) злоупотребляет своей властью: заключает школяров и магистров в свою собственную тюрьму, взимает немалую мзду за выдачу лицензий, требует от магистров вассальной присяги. По результатам третейского суда, в 1213 г. канцлеру было запрещено требовать присяги, взимать плату и прибегать к аресту школяров без должных оснований. Все эти изменения были зафиксированы в 1215 г. – в первом уставе Парижского университета. Там оговаривались и порядок преподавания, и формы контроля над образовательным процессом, и форма одежды, и организация похорон.

Примечательно, что речь уже явно шла о корпорации магистров и студентов. Студенты также были участниками университетской жизни, и в случае смерти студента магистры обязаны были участвовать в его похоронах, а в случае конфликта с горожанами – выступить в его защиту.[28]

Изначально праобраз студенческого самоуправления занимался в большинстве своём довольно непривычными для нас вопросами. Принятием присяги у городского судьи, выбором одежды (школяры

---

[28] Уваров П.Ю. У истоков университетской корпорации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.polit.ru/article/2010/02/04/university/. – Дата доступа: 30.04.2014.

очень хотели отличаться от массы необразованных горожан), вопросами похорон и отпевания (в Средневековье это было целью существования любой группы). Конечно, это было давно и многие функции корпораций нам не понятны, но для студентов всех времен остается актуальным формирование учебных программ, защита своих прав, создание имиджа университета.




**Обложка книги**

Для изучения феномена студенческого самоуправления мы рекомендуем обратить внимание на книгу «Студенческое самоуправление Беларуси: история, анализ, путь развития» (Минск: “Энциклопедикс”, 2013). В ней представлен многосторонний обзор студенческого самоуправления нашей страны: история студенческого движения, сделан анализ состояния ССУ зарубежного опыта, применимого в Беларуси. Работа также содержит стратегию модернизации ССУ и вытекающие из нее предложения изменений в законодательстве Беларуси. Книга доступна на сайте aboss.by.

## Правовая база деятельности органов студенческого самоуправления в высшем учебном заведении

Для того, чтобы действовать на законных основаниях, студенческому лидеру необходимо знать и разбираться в нормативных правовых актах, определяющих специфику студенческого самоуправления.

Впервые законодательно оформленное право на участие в управлении университетом (а это является неотъемлемым правом ССУ) встречается в Законе Республики Беларусь «Об образовании» от 29 октября 1991 г[29]. В главе 14 «Участники образовательного процесса» в статье 48 «Права и обязанности обучающихся и воспитанников» имеются следующие строки: «Обучающиеся и воспитанники имеют право:

– на участие в управлении учреждением образования через деятельность в органах самоуправления...»

---

[29] Закон Республики Беларусь «Об образовании» от 29 октября 1991 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=v19101202&p2={NRPA}. – Дата доступа: 26.05.2014.

В такую форму юристы оформили два права – право на участие в управлении университетом и право на создание органов самоуправления. Конечно, последнюю гипотезу можно поставить под сомнение, так как четкого указания на управление через органы студенческого самоуправления нет.

В 1994 году была принята Конституция Республики Беларусь[30]. Она гарантировала всем гражданам республики право на объединение (статья 36) и право на защиту своих экономических и социальных интересов (статья 41). Теперь право студентов на объединения и на защиту своих интересов было закреплено и на конституционном уровне.

В том же году принимается Закон Республики Беларусь «Об общественных объединениях»[31], статья 2 гарантирует право граждан по своей инициативе создавать общественные объединения и вступать в действующие общественные объединения.

---

[30] Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.by/main.aspx?guid=6351– Дата доступа: 26.05.2014.

31 Закон Республики Беларусь 4 октября 1994 г. № 3254-XII «Об общественных объединениях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=v19403254&p2={NRPA}–Дата доступа: 26.05.2014.

И только в 2007 году принимается Закон Республики Беларусь «О высшем образовании»[32]. В нем же впервые появляется два основных права, которые позволяют на законном основании как создавать органы ССУ, так и участвовать в управлении ВУЗом. Статья 30 «Права, обязанности и ответственность студентов высших учебных заведений гласит:

1. Студенты высших учебных заведений имеют право на:

1.7. участие в управлении высшим учебным заведением в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь и уставом высшего учебного заведения;

1.8. создание и избрание органов студенческого самоуправления, объединение в профессиональные союзы, молодежные и иные общественные объединения, деятельность которых не противоречит законодательству Республики Беларусь;...»

В 2011 году принимается Кодекс Республики Беларусь «Об образовании»[33].

---

32 Закон Республики Беларусь «О высшем образовании» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=h10700252&p2={NRPA} – Дата доступа: 26.05.2014.

[33] Кодекс Республики Беларусь об Образовании 13 января 2011 г. № 243-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pravo.by/world_of_law/text.asp?RN=Hk1100243 – Дата доступа: 26.05.2014.

В статье 25 «Управление учреждением образования» указано следующее:

«5. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, в учреждении образования создаются и (или) могут создаваться иные органы самоуправления: педагогический совет, попечительский совет, родительский комитет, положения о которых утверждаются Министерством образования Республики Беларусь.

6. По решению Президента Республики Беларусь в учреждениях высшего образования могут создаваться иные органы самоуправления, которые осуществляют свою деятельность в порядке, им определяемом».

В списке допустимых мы не видим упоминания органов студенческого самоуправления, но в тоже время нет упоминания об их запрете, а потенциальная возможность их создания в качестве «иных органов самоуправления» указана в пункте 6 данной статьи, хоть и указана, но требуется решение Президента РБ.

В этом документе в статье 31. «Основные права обучающихся» в пункте 1.20. мы видим привычную формулировку, которая перекочевала из Закона «О высшем образовании» от 2007 года, а именно «Обучающиеся, за исключением обучающихся, указанных в пунктах 3 и 4 настоящей статьи, в

соответствии с настоящим Кодексом и иными актами законодательства имеют право на:

1.20 участие в управлении учреждением образования».

Однако неожиданность приносит пункт 1.23 ранее упомянутой статьи «участие в профессиональных союзах, молодежных и иных общественных объединениях, деятельность которых не противоречит законодательству». То есть трактовка прямо не запрещает организовывать новые организации, однако может варьироваться в правоприменительной практике. Вторым показательным моментом уменьшения правовых возможностей для создания и функционирования организаций студенческого самоуправления в университетах, является полное исключение из Кодекса такого понятия.

В Постановлении Министерства Образования Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 84 «Об утверждении Положения о совете учреждения образования»[34], регулируется процентный состав одного из органов самоуправления университета – Совета. Там

---

[34] Постановлении Министерства Образования Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 84 "Об утверждении Положения о совете учреждения образования" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://moiro.by/index.php?option=com_k2&view=item&id=647:postanovleniya&tmpl=component&print=1&lang=ru – Дата доступа: 26.05.2014

указывается, что «количественный состав совета формируется в следующей пропорции: 25 % – представители обучающихся учреждения образования, их законных представителей ...»

Таким образом, на республиканском уровне права студентов на управление ВУЗом в действующем законодательстве практически не урегулированы, а такой механизм как студенческое самоуправление и вовсе не прописан. Обратимся к местному уровню, так как именно на Уставах университетов, Правилах внутреннего распорядка (ПВР) и всевозможных положениях о студенческом самоуправлении основана деятельность ССУ.

Устав университета – типовой документ, его образец есть в Министерстве образования и как итог – он полностью основан на Кодексе об образовании. ПВР также является типовым документом и полностью соответствует Уставу университета. В этих документах мы встречаем в главе о правах студентов пункты знакомого нам Кодекса (ст.31, пп.1.20, 1.23). Также, стоит отметить, что в некоторых Уставах и ПВР до сих пор сохранились пункты «Закона» от 2007 г. (ст.30, пп.1.7, 1.8). Пункты о правах студентов на участие в управлении университетом и право на участие в организациях (пп.1.20, 1.23) попросту перекочевывают в локальных нормативных документах (Устав, ПВР) и зачастую там

остаются. Как следствие, положения органов студенческого самоуправления не принимаются. К вузам с такой ситуацией можно отнести: БрГТУ, ВГТУ, ВГУ, Институт парламентаризма и предпринимательства (г. Минск), Мозырьский педагогический университет и другие.

Положение о ССУ основано на том же Уставе и ПВР, и полностью соответствует Кодексу. Его структура однообразна (вполне возможно, что существует типовое положение). Вот список университетов, на официальном сайте которых было найдено Положение о ССУ: БарГу, БГУ, БГУИР, БГЭУ, БИП, БНТУ, БрГУ, ГГУ, ГрГАУ, ГрГМУ, МГЭИ, Митсо, МИУ, ПолесГУ.

## Создание ССУ: простая инструкция для будущих лидеров

Студенческое самоуправление (ССУ) − это must have студенческой жизни. Кто будет по-настоящему отстаивать права учащихся Кто будет придумывать концерты, встречи, собрания? Кто будет бороться за улучшение качества образования? Кто будет верным другом и надежным товарищем  на сессии, каникулах и при пересдаче? Студенческий лидер и его команда! За ними активное настоящее и перспективное будущее университетов. Участвовать в жизни ССУ своего университета – это значит менять мир к лучшему каждый день, добиваться целей и стремиться к переменам. Член студсамоуправления – это проводник в яркую студенческую жизнь. А вы состоите в ССУ?! Вам есть о чем рассказать?!

Если вдруг у вас по какой-то причине еще нет ССУ, но вы очень хотите начать делать свое будущее сегодня, то вам выпала честь создать орган студеческого самоуправления.

Организация работы: с чего начать? Строить систему студенческого самоуправления в родном ВУЗе – дело нелегкое, но интересное. И без продуманных шагов можно заблудиться. Давайте, кратко представим план действий так:




Под “вертикальными” задачами понимается решение вопросов с участием администрации ВУЗа. “Горизонтальные” подразумевают работу со студентами. Организационные − технические моменты создания организации.

**«Вертикальные» вопросы**

Задача:

Согласно классической схеме предполагается встреча (или другой формат взаимодействия) с представителями администрации ВУЗа. Необходимо

набраться упорства и презентовать задуманное как неотъемлемую часть жизни ВУЗа. Как это сделать?

Решение:

1) четко представьте результат ваших действий. Сформулируйте желаемое в письменном варианте так, чтобы это заняло не более 2 предложений. Например, заседание самых активных ребят факультета, где зачитывается положение о студсовете, подписанное деканом.

2) продумайте неоспоримые аргументы, которыми вы сможете оперировать при встрече с нужным человеком. Представьте контраргументы, вопросы, комментарии со стороны собеседника. Решите, как вы будете на них реагировать, пометьте в блокнот.

3) проиграйте все возможные ситуации вашего поведения в той или иной ситуации. Поработайте над речью.

4) составьте примерное положение о студенческом самоуправлении, которое будет применимо к реалиям вашего ВУЗа. Вы продемонстрируете, что настроены серьезно и готовы к конкретным действиям. За основу документа можно взять положения, регламенты у органов студенческого самоуправления, которые уже существуют в других университетах.

Проблемные моменты

Существует вероятность, что восхитительные и стоящие идеи будут восприняты не совсем так, как хотелось бы. Вряд ли после беседы руководство с энтузиазмом согласиться с вами и предоставит все имеющиеся ресурсы. Если услышите отказ – сделайте работу над ошибками. Подумайте, что можно улучшить в вашем положении о студсамоуправлении; сгенерируйте парочку идей, почему это может быть выгодно студентам, ВУЗу, лично декану и т.д. Пробуйте, пытайтесь, работайте и тогда ваша идея сможет затронуть даже самое консервативное сердце.

Маленькая хитрость

Согласно нашим наблюдениям никто не любит активных студентов без воли на то администрации или преподавателей. Поэтому в ходе беседы рекомендуется задавать вопросы и выяснять мнение собеседников о вашей инициативе. Существуют следующие типы вопросов (В), использование которых приблизит вас к победе:

1) В на поддержание контакта (Как прошла акция по профилактике СПИДа? Какие мероприятия планируются в ближайшем будущем?)

2) В – мнения (Как Вы думаете, моя инициатива может помочь решить вопрос привлечения студентов к общественной деятельности?)

3) В – факты (Вы слышали, что в БГУ профком провел такую акцию по сбору подарков для детей-сирот, что на эту тему был сделан репортаж и показан по телевизору?)

4) В – обоснование (В БГУ есть 5 сильных студенческих организаций, а у нас только 3 волонтерских отряда. Правда, будет отлично, если и у нас появится сильная студенческая организация?)

5) В, направленный на поиск ориентира (Вам бы понравилась идея провести концерт для детей-сирот?)

6) В на предложение/ презентацию (Может быть мы создадим студенческий совет, где будем развивать направление «волонтерство» в нашем ВУЗе?)

7) В несогласия (Почему нет? Посмотрите, я разработал положение, на основе которого мы сможем работать)

8) В = суммарное мнение (Вам понравилась идея?)

9) В – решение (Тогда я соберу активных ребят в кабинете 3-1, и мы доработаем положение, а потом я принесу его Вам)

10) В самому себе (Все ли я узнал? Может, я что-то забыл оговорить?)

Самое главное в ходе беседы оставаться уверенным, гибким и адекватно воспринимать критику.

Помните, мы не должны считать себя идеальными, пока этого нам не сказали другие.

## «Горизонтальные» вопросы

> Крупные дела не делаются одним человеком, они совершаются командой.
>
> Стив Джобс

Задача:

Помимо Вашей организации в университете существуют другие: профсоюз, БРСМ, волонтерские отряды и т.д. Как наладить взаимовыгодное сотрудничество с «коллегами»? Как привлечь активных ребят в вашу организацию и начать совершенствовать мир вокруг себя?

Решение:

1. «Коллеги»

Согласитесь, опыт работы и поддержка студенческих инициатив никогда не бывают лишними. Познакомьтесь с лидерами организаций вашего ВУЗа, предложите реализовывать совместные проекты, пригласите активистов провести тренинг для ваших волонтеров. Знания и авторитет «коллег» помогут решить первоначальные вопросы организации работы. В дальнейшем сотрудничество приведет и к ходатайству за вас перед руководством ВУЗа.

В случае если вы не сможете установить доверительные отношения со студенческими организациями, ни в коем случае не настройте их против себя. Иначе все заработанные плюсы у администрации, преподавателей и студентов могут быть поставлены под удар.

2. Команда

Это, пожалуй, самая важная часть всего плана. Вам нужны во всех смыслах «Ваши люди». Те, кто горит теми же идеями, что и вы, кто готов вместе с вами бороться за миссию организации, кто готов делать мир лучше. Определить таких людей не просто, однако оглянитесь: может, это сосед по парте, который вечно спорит с вами по поводу задач будущей организации, а может это мисс «гордыня», которая давно горит похожей идеей, но боится подойти первой?

Конечно, нет общих правил и рекомендаций о том, как найти таких людей, как пригласить их в свою команду и как сделать из них действительно «команду», а не «группу». Люди проверяются временем и делами. Поэтому всегда обращайте внимание на неравнодушных, ответственных и активных ребят. Кто ищет, тот найдет!

Проблемные моменты

1) «Коллеги»

В некоторых ВУЗах часто происходят разногласия по поводу сфер деятельности студенческих организаций.

Рекомендуется изначально определить задачи (методы работы) вашей студенческой инициативы так, чтобы они не пересекались с задачами (методы работы) других.

2) Команда

Бывает так, что люди теряют ту энергию, которая помогала двигаться вперед. Ребята забывают, почему создавали организацию, устают от монотонности или возникающих проблем, встречаются с тем, что совсем не ожидали и т.д. В итоге одни уходят, другие становятся «мертвыми душами» или ищут «отмазки», когда их привлекают к работе. Со временем возникает чувство, что это все нужно только вам одному и постепенно желание творить куда-то исчезает.

Чтобы решить и предвосхитить подобные проблемы, необходимо показывать значимость каждого волонтера, максимально поддерживать командный дух (проводить регулярные встречи, мини-тренинги на сплочение, отмечать дни рождения и т.д.). Рекомендуется вести тщательный отбор людей, которые будут включены в уже сложившийся коллектив. И помните золотую истину: «Главное качество, а не количество».

## Организационные вопросы. Часть 1

Если все правильно организовать, то все правильно и пройдет.

Неизвестный автор

Задача:

Одним из постулатов студенческого самоуправления является выборность лидеров студенческого самоуправления. Если вы дошли до этого значимого шага – вы уже на полпути к цели. Как организовать выборы?

Решение:

Если сотрудничество с «коллегами» выдалось успешным – можно предложить ребятам взять эту ношу на себя или попросить их о помощи в организации выборов. Этот вариант хорош тем, что если вы не знаете с чего начать, то есть к кому обратиться.

Проблемные вопросы

Сложности могут возникнуть, если установить контакт с «коллегами» не удалось или подобные студенческие организации отсутствуют (слабо развиты). В таком случае, придется набивать шишки самим. Используйте опыт проведения студенческих выборов в других ВУЗах, используйте методические материалы, интернет и идеи вашей команды. Не забудьте отразить порядок проведения выборов в положении о студенческом самоуправлении, чтобы все было законно и в дальнейшем не возникло претензий к выбранным руководителям.

**Организационные вопросы. Часть 2**

Задача:

Выборы проведены, лидер выбран, члены команды знают свои роли. Что делать дальше и куда двигаться? Подсказка: ответить на этот вопрос вам помогут те цель и задачи, которые необходимо поставить перед созданной ячейкой самоуправления.

Решение:

Обсудите на собрании возможные пути развития, расскажите команде, ради чего Вы столько старались. Используйте метод мозгового штурма, открытого и закрытого голосования, поставьте «банку идей» и постоянно наполняйте ее. На первой встрече провидите игру «Моя идеальная студенческая организация»: предложите каждому члену команды анонимно изложить на бумаге свои идеи, чем бы он или она желали заниматься.

Если цель и задачи инициативы были сформулированы быстро и безболезненно, предлагайте структуру организации. Помните, что это могут быть как работа по направлениям (научно-исследовательское, правовое, информационное), так и работа по проектам (в зависимости от планируемого мероприятия, каждый волонтер выбирает себе роль в команде и объем работы).

Проблемные моменты:

Важно, чтобы ваши цели разделяло абсолютное большинство команды. Ищите компромиссы, чтобы сгладить углы и стремитесь достичь равновесия во всем. Рекомендуется проводить дебаты на острые темы, онлайн голосования за выбор той или иной идеи. Помните, все возможные конфликты должны оставаться только в рамках вашей семьи, а дружба важнее, чем мимолетные неурядицы.

Итак, теперь у вас есть план. Осталось дело за малым – воплотить его в жизнь.

# Об образовании

## Поиск скрытого смысла

Мы с вами часто слышим выражение «качество образования», но что конкретно эта «мантра» обозначает? Во время поиска ответа стало ясно только одно – невозможно найти универсальное и четкое определение. Существует множество подходов и критериев оценки качества образования. Представлю вашему вниманию несколько интересных примеров.

*Общий подход.* Качество образования – сбалансированное соответствие образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам).[35]

*Официально-законодательный подход.* Согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании качество образования – соответствие образования требованиям образовательного стандарта, учебно-программной документации соответствующей образовательной программы.[36]

---

[35] Информационно-справочный портал поддержки систем управления качеством [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.quality.edu.ru/quality/sk/525,4/ - Дата доступа: 26.05.2014.
[36] Кодекс Республики Беларусь об образовании.

Однако… если образовательный процесс будет вестись в полном соответствии с некачественной учебно-программной документацией, то само образование будет считаться качественным. Открытыми для обсуждений остаются и вопросы документооборота, критериев составления программ, оценки их эффективности т.д.

*Целевой подход.* Более широкий подход основывается на идее о том, что цель образования – дать человеку знания, которые нужны ему для последующего применения. Соответственно, качество образования может оцениваться исходя из результативности использования знаний в реальной дейтельности. Пример такого определения:

Качество образования – востребованность полученных знаний в конкретных условиях их применения для достижения конкретной цели и повышения качества жизни. Качество знаний определяется их фундаментальностью, глубиной и востребованностью в работе после окончания обучения.[37]

*Достигательный подход.* Качество образования – это определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного

---

[37] Ильенкова С.Д.Показатели качества образования - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://edu.gov.by/main.aspx?guid=1131 – Дата доступа: 29.06.2014.

учреждения в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания.[38]

*Объёмный-энциклопедический подход.* В педагогической энциклопедии под качеством образования понимается создание демократической системы образования, гарантирующей необходимые условия для полноценного качественного образования на всех уровнях; индивидуализация образовательного процесса за счет многообразия видов и форм образовательных учреждений и образовательных программ, учитывающих интересы и способности личности; конкурентоспособный уровень образования как по содержанию образовательных программ, так и по качеству образовательных услуг.

Любая деятельность предполагает наличие конкретных определений явлений, с которыми придётся работать. Это дает ориентир и помогает людям понимать друг друга. Чем точнее мы рисуем портрет качества образования для себя и своего окружения, тем меньше возникает недопонимания в команде и вопросов «а почему так?». Первая часть статьи призывает вас проанализировать и критически оценить каждое определение, возможно, поискать дополнительную

---

[38] Полонский В.М. Словарь понятий и терминов по законодательству РФ об образовании / В.М. Полонский. - М.: Высшая школа, 2004. (В.М. Полонский), с. 20.

информацию и сделать вывод, что же для вас есть качество образования.

### Шведский учебный кружок – маленькие шаги к большому образованию

Метод неформального образования – идеальный метод для приобретения новых знаний, продуктивного общения, личностного роста и знакомства с интересными людьми.

Неформальные учебные кружки являются одной из наиболее распространенных форм организации дополнительного образования для взрослых и молодежи во многих странах мира. Особенно популярны неформальные кружки в Скандинавии. Так, например, в Швеции, примерно треть населения ежегодно посещает те или иные учебные кружки. По мнению скандинавов, учебный кружок – это не только интересная и простая форма обучения, но и общение между людьми, личностный рост, поиск единомышленников.

Опыт проведения учебных кружков в Беларуси показывает, что по сравнению с другими формами обучения взрослых людей, кружки обладают рядом преимуществ. Например, малыми финансовыми затратами и гибкостью, которая проявляется в самостоятельном выборе целей и стратегии обучения, распределении ответственности между участниками,

составлении учебного плана, определении формата, времени и места встреч.

*Как работает неформальный кружок?*

Чтобы понять сущность работы кружка, рассмотрим его принципы:

– равенство участников кружка, и отсутствие традиционной иерархии «преподаватель – ученики». Есть руководитель кружка, или лидер, как его называют, на котором лежит основная ответственность за работу клуба, но практически все обязанности, в том числе и подготовка к занятиям распределяется между всеми желающими;

– цели в кружке определяются его членами, и они же несут ответственность за достижение поставленных задач;

– оучение организовано, на первой встрече темы занятий составляются и одобряются группой;

– обучение очень разнообразно и не предполагает исключительную заинтересованность в учебе. Здесь не менее, а может быть иногда и более, важно – общение между участниками;

– доброжелательное настроение создает атмосферу сотрудничества и помогает в достижении общих целей. Здесь нет места соперничеству.

*Что изучать?*

Любой вопрос, который был бы вам интересен для получения новых знаний и развития определенных навыков. Тема, которая родила понятие кружок сто лет назад в Швеции, была проста и необычна – сборка и работа тракторов и сельскохозяйственных машин.

*С кем изучать?*

Не только ваши друзья, одногруппники и заинтересованные студенты могут быть полезными на встречах неформального кружка. Возможно, на одной из встреч будет кстати участие эксперта. Для эмоционального и психологического комфорта группы, а также приобретения нового уникального опыта, рекомендуется собрать участников с общими взглядами и разными жизненными историями.

*Сколько человек может посещать встречи кружка?*

Учебные кружки состоят из 7-12 человек, включая лидера группы. Если людей меньше, то может быть тяжело поддерживать разговор. Если больше, то участникам будет сложно проявлять активность и быть услышанными.

*Где встречаться?*

Самый экономичный вариант – у кого-нибудь дома или в комнате в студенческом общежитии. Подойдет и университетская аудитория (в данном случае заранее

договоритесь с деканом о ее предоставлении). Для удобства и драйва, рекомендуется постоянно изменять свою локацию. Встречи могут быть совмещены с посещением выставок, театров и других мест, связанных с темой кружка.

*Когда встречаться?*

Согласуйте с группой на первом занятии день недели и время встреч, чтобы каждый мог планировать свое время. Помните, если человек чего-то захочет, и ему действительно это надо, то время найдется всегда.

*Как часто встречаться?*

Кружок предполагает от 8 до 10 встреч, которые проходят регулярно, один раз в неделю, или раз в две недели, как решит группа. Продолжительность встреч тоже определяется участниками кружка. Но обычно это не менее полутора и не более трех часов.

*А какие цели и ожидания?*

На первом занятии важно обсудить цели каждого участника. Это можно сделать так: принесите маркеры и ватман. Попросите каждого подойти и написать на листе свои ожидания от деятельности в кружке. Или же сами нарисуйте на ватмане своеобразное «дерево», куда Ваши единомышленники наклеят «листочки» (стикеры с заметками). Зачитайте то, что получится. Это задание поможет учесть ожидания группы и составить программу курса.

*Какой должен быть вклад участников?*

Для создания атмосферы и приятного времяпрепровождения стоит проводить кофе-паузы. Это обсуждается с участниками. Каждый участник может выделить небольшую сумму на все кофе-брейки, чаепития сразу и выбрать ответственного за закупку провизии. Можно каждый раз решать, кто будет организовывать кофе-паузы в следующий раз. А может быть… вы найдете свой собственный вариант, главное, чтобы это устраивало всех.

*По каким материалам изучать?*

Особенность шведских кружков в том, что формат предусматривает подготовку материалов либо каждым участником автономно к каждому занятию, либо совместно. В качестве материала может выступать все, что угодно – статьи, книги, аудизаписи и видео по теме, даже карты, справочники и другие наглядные пособия.

*Индикаторы успеха!*

Как движется работа? Достигнуты ли цели? – основные вопросы, которые мы постоянно слышим от руководителей проектов. Учебный план неформального кружка гибок и может меняться, если его участники сочтут это необходимым. Нужно поддерживать обратную связь с членами к ружкапосле каждого занятия. Задавайте вопросы «Чем запомнилось занятие?», «Что показалось

сложным и легким?», «Что бы вы хотели изменить, добавить или убрать?» и т.д.

Если вы решите стать лидером группы, будьте мудрым, помогайте, направляйте, вдохновляйте на сотрудничество, работу и самое главное – развиваейте у участников уверенность в себе и желание учиться. Пусть не все будет сначала гладко. И проведя первый кружок, вы поймете, что надо было все делать по-другому. Но у вас ведь всегда есть шанс собрать второй кружок и третий, и четвертый. И каждый раз это будет что-то новое, особенное.

Говорят, что длина жизни – это не количество прожитых дней, а количество интересно прожитых дней. И у вас есть шанс сделать свою жизнь длиннее!

Рекомендуем к прочтению: Навучальны гурток: ад тэорыі да практыкі : метадычны дапаможнік / Арганізацыя грамадзянскай адукацыі (Стакгольм); [І. Губарэвіч і нш.]. — Мінск, 2005.Доступно по ссылке: http://www.nastaunik.info/metoda/group/9269

# Как идея становится реальностью

## Где искать источник вдохновения

Организация концерта “Мистер Зима”, посещение митингов и участие во всевозможных конкурсах ВУЗа не есть студсамоуправление. Из самого понятия ССУ вытекает, что главной задачей студенческого органа является решение *студенческих проблем*, создание комфортных условий для обучения и саморазвития. На чем же тогда остановить свое внимание, если забыть про культурно массовую составляющую? Поле для деятельности весьма обширно.

Предлагаю использовать количественный и качественный метод анализа потребностей ваших избирателей.

*Количественный метод* сбора и анализа информации отождествляют с проведением опросов. Существуют различные виды проведения анкетирования. В рамках разработки опросника остановите свое внимание на:

1) формулировке задач вашего исследования (например, определить, довольны ли студенты питанием в столовой);

2) выборочной совокупности (каково должно быть количество представителей каждого факультета/ группы/ курса);

3) методе сбора информации (онлайн форму создать проще, однако, существует вероятность получения недостоверных данных, узнать мнение нескольких человек оффлайн).

Если вы поставили перед собой цель – опросить 300 студентов, а по прошествию 2 недель у вас только 150 ответов, не переживайте. Вашей задачей на данном этапе работы является определение “болезненных” вопросов. Просмотрите сводку ответов и выбире тему для размышления.

*Качественный метод* сбора информации подразумевает наблюдение за тем, что говорят и делают люди. Самыми простыми видами этого метода являются:

1) интервью;
2) разговор тет-а-тет;
3) работа с фокус-группой.




**Ось координат**

Определите удобные для вас время, место встречи, составьте перечень интересующих вопросов, направляйте беседу в нужное русло и отмечайте не только то, что говорят студенты, но и как.

Таким образом вы найдете точку по оси

“проблемы студентов”. Остается решить, над чем же вы хотите работать (без искорки не будет огня), ваша команда и сможете ли вы найти необходимые для реализации ресурсы (время, деньги…).

**12 маленьких шагов**

1. Объединитесь с теми, кого беспокоят же вопросы, что и вас. Один в поле не воин, а вместе вы окажете, друг другу поддержку, откроете множество вариантов решения проблемного вопроса.

2. Узнай, были ли в прецеденты решения вашего вопроса, либо других проблем. Найдите контакты тех людей, которые занимались этим в прошлом, на других факультетах.

3. Важно знать, какие законы («Кодекс об Образовании РБ»), положения (положение «Об обращении граждан и юридических лиц»), уставы университетов, положения о деятельности студенческих организаций. Они помогут в грамотном и эффективном решении задачи. За помощью правового характера можно обратиться в юридические клиники вашего университета, либо к юристам общественных организаций.

4. Разберите по полочкам проблему, представьте этапы ее решения, и главное – определите желаемый результат.

Например, график работы буфета на факультете не удовлетворяет студентов второй смены. При детальном

рассмотрении вопроса становиться ясно, что он утверждается на уровне администрации и управления по питанию университета. Порядок работы разрабатывается с учетом работы сотрудников буфета, предоставляемого ассортимента, рентабельности продаж. На основе этих мини-проблем, составляется план задач по решению каждой из них. Возможно, согласно законодательству увеличение количества часов работы буфета предполагает дополнительные затраты материального и временного характера. В этом случае подумай над альтернативным решением проблемы (например установка автомата с едой и напитками в холле).

5. Найдите людей в управлении университета, кто действительно отвечает за решение вашей проблемы на факультете (в корпусе, университете). Отличным вариантом будет подружиться и со студентами, которые владеют приятным социальным капиталом и “подвязками” в академическом сообществе. Воспользуйся доброй теорией шести рукопожатий. Кто знает, может брат подруги кузины по вечерам пьет с ними чай и ест плюшки.

6. Личное общение с преподавателями зачастую куда эффективнее, чем “вынос сора из избы”. Можно подойти к нужному преподавателю и обратиться за помощью, советом. Особо пронырливые студенты используют такие методы привлечения внимания, как

случайно опрокинутые слова в коридоре, неформальное общение в курилке или в общественном транспорте.

7. Общение с замдеканом по учебной работе. Идем выше, если с преподавателем не удалось найти общий язык. У заместителя есть часы приёма по вопросам. Можно записаться в деканате или договориться лично о встрече.

8. Обратитесь за помощью в студенческие организации университета. Студенты из организаций имеют авторитет, как среди студентов, так и уважение со стороны администрации.

9. Обратитесь в ректорат. Как и у любой госструктуры в нашем государстве, есть порядок приёма граждан. Следует записаться на приём либо к проректору, либо директору / ректору, и прийти на встречу. Как альтернатива, воспользоваться “горячей телефонной линией”.

Если выше перечисленные шаги не привели к каким либо изменениям, и порох есть еще в ваших пороховницах, а в глазах – огонь, можно решать проблему за стенами alma mater.

10. Написать письмо в Министерство образования. Либо записаться на приём к депутату постоянной комиссии по образованию науке и спорту. Как воспользоваться данным исключительным

вариантом, посмотрите на официальных порталах органов власти.

11. Если пройдя испытания сравнимые с кафкианским замком, вы стоите по-прежнему у разбитого корыта, смелей ныряйте в интернет.

А. Распространяйте информацию через СМИ (студенческие газеты, республиканские издания), интернет-порталы (www.tut.by, www.generation.by,) и социальные сети (www.vk.com, www.facebook.com).

Б. Почти все студенты сидят в «вконтакте». Создать группу или, обсуждение в группе вашего факультета или университета, создание мемов и демотиваторов, голосования – при грамотном маркетинге за неделю все будут знать, что действительно есть проблема и с этим нужно что-то делать.

В. Вспомним о подписях и петициях. Это конечно романтично, но информационная цивилизация часто пользуется хорошим ресурсом www.change.org.

12. Анализ проделанной работы, определение эффективности действий. Сказать себе «Спасибо, ты молодец!», после отлично проделанной работы. И двигаться дальше!

Перед применением прочитать и помнить!

1. Жди улучшений сейчас, а глобальных изменений – в следующем году.

2. Будь готов столкнуться со злейшим врагом студентов: ленью, занятостью, компьютерной зависимостью, “абыякавасцю да жыцця”, страхом. Это нормально. Не все рождаются смелыми и активными.

3. Соблюдай правила приличия, ведения переговоров и соответствующей культуры коммуникации.

Дополнительно, о том, как грамотно и эффективно проводить общественные компании можно прочитать в:

Кузмініч, І. Руднік, В. Адстойванне і пашырэнне правоў чалавека праз грамадзкі ўдзел. Метадычны дапаможнік / склад. І.Кузмініч, В.Руднік.-Варшава: выд. «Агенцыя Каро»,2010.-с.81

Готин С.В., Калоша В.П., Логико-структурный подход и его применения для анализа и планирования деятельности. / С.В.Готин, В.П.Калоша.-Москва:ООО «Вариант», 2007.-118с.

Советуем обратить внимание на статью Сергея Воронкевича “Использование LFA в студенческих проектах” по ссылке: aboss.by/ispolzovanie-lfa-v-studencheskih-proektah

# Растим в себе лидера

Лидерство – это возможность оказывать определенное влияние на людей, для того, чтобы подвигнуть их реализовать задачи, которые в свою очередь приведут к достижению поставленной цели. Несмотря на достаточное количество информации в Интернете по заданной теме без разъяснения остаются вопросы: "каким же должен быть студенческий лидер?" и "как он может организовать свою работу и работу организации?"

Начнем с того, что основой любого лидерства является стиль, которого придерживается студенческий лидер или лидер организации.

Стиль руководства в основах управления – это дежурная манера поведения руководителя по отношению к сотрудникам, дабы оказать на них влияние и побудить их к достижению выбранной цели организации. Стиль руководства, характеризующий лидера, отражается в выполнении задач, делегировании полномочий, заботе о людях и отношении к ним. Он также напрямую влияет на удовлетворённость коллег, тем самым повышая качество работы организации.

В процессе работы, лидер может наблюдать слабые и сильные стороны как организации, так и ее членов, может их укреплять, корректировать или искоренять.

Также во время работы команды лидер получает представление об эффективности работы команды и каждом ее участнике.

Представления лидера о своих помощниках могут выглядеть так:

1. Когда команда разделяет цели организации либо они совпадают с личными целями членов команды, то они будут стремиться к самоуправлению и самоконтролю.

2. Особой формой вознаграждения является привлечение к дальнейшему действию, связанное с постановкой целей, их достижением и получением «бонуса» – похвалы либо материального вознаграждения.

3 Творческое решение задач встречается довольно часто, и это необходимо умело использовать.

Благодаря таким гипотезам, лидер отдает предпочтение таким механизмам влияния, которые взывают к потребностям высшего уровня (по пирамиде потребностей А.Маслоу):

– потребности в принадлежности;

– потребности в высокой цели;

– потребности в самовыражении и автономии.

Истинный лидер не навязывает свою точку зрения и волю, он старается понять точку зрения команды и связать её с интересами организации, найти компромиссное решение. Команда, которая принимает

активное участие в принятии решений, в итоге, более ответственно подходит к делу. Поэтому реокмендуем объяснив цели организации, лидер дать возможность студентам определить собственные цели в соответствии с теми, которые вы сформулировали.

Сравнительно большую часть времени лидер тратит на то, что действует как звено, которое обеспечивает соответствие целей команды целям организации в целом и заботится о том, чтобы команда получала ресурсы и информацию, которая ей необходима.

Каким должен быть студенческий ЛИДЕР?

1. Способным управлять и владеть собой (если я хочу, значит, я смогу)

2. Ставящим четкие  и ясные личные цели (знаю, то, что я хочу)

3.Умеющим выделять в проблемах главное и второстепенное, решать  их нестандартными путями.

4. Применяющим творческий подход в организации команды (не так, как это делают все), способный генерировать идеи.

5. Умеющим влиять на окружающих (вести команду за собой).

6. Уверенным в себе, умеющий слушать и убеждать, устанавливать доброжелательные и взаимные личные отношения.

7. Обладающим организаторскими способностями (психологический ум, психологический такт), критичность, энергичность, требовательность.

8. Умееющим работать с командой (сплотить) и разрешать конфликты.

Важным условием в подготовке лидеров является готовность работать над собой, постоянно развиваться, быть открытым новой информации и находиться в курсе событий, которые происходят не только в организации и в коллективе, но и за её пределами.

Пункты организаторской работы студенческого лидера:

1. Узнайте свои полномочия и условия выполнения организаторской задачи:

– выделите в задаче главное и второстепенное;

– выясните время выполнения задачи;

– уточните свои права и обязанности (кому подчиняешься ты, кто подчиняется тебе);

– определите место выполнения задачи, материальные средства, которые необходимы для её выполнения.

2. Подготовьтесь к выполнению задания:

– изучите опыт других, посоветуйтесь с людьми, на которых ровняетесь;

– селайте предварительную расстановку людей (кто чем будет заниматься);

– составьте план, исходя из реальных возможностей.

3. Подготовьте к выполнению заданий своих товарищей:

– обсудите план со всеми участниками;

– учтите поправки и замечания, высказанные товарищами.

4. Учитывайте и контролируйте работу и расход материальных средств:

– привлекайте к учету и контролю за работой и расходом материальных средств своих помощников;

– давайте оценку работе своих товарищей только на основе достоверных данных.

5. Будьте внимательны в период завершения работы:

– требуйте отчета о работе от своих коллег, а так же не забывайте рассказать о том, что сделали вы.

6. Итоговый анализ – залог успешной работы в дальнейшем:

– поанализируйте работу, зафиксируйте положительный опыт, промахи и ошибки;

– поблагодарите за работу, для волонтеров это один из самых важных пунктов мотивации.

Сегодня студенческие организации должны придерживаться разных направлений, чтобы быть интересными для других студентов и других

организаций. Однако не каждый лидер является знатоком и профессионалом во всем многообразии этих направлений. Для этого, в зависимости от вида, характера и содержания деятельности, возможна смена лидера, который обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками, для эффективной подготовки или проведения мероприятия. Каждый член команды может выступать в роли лидера и приобретать навыки организации других людей и самоорганизации.

Не существует одного универсального набора личных качеств, который обязательно должен присутствовать у всех эффективных руководителей и лидеров. Каждая организация представляет собой уникальную комбинацию индивидов, целей и задач. Каждый управляющий – это уникальная личность, обладающая рядом способностей. Каждый проект требует своего набора личных качеств лидера в зависимости от направления деятельности.

Возможно Вы сейчас занимаетесь общественной деятельностью как рядовой член организации и мечтаете о руководстве. Помните о том, что Вы уникальный человек, время которого обязательно придёт, если не сидеть на месте, а повышать свою компетентность, развивайте необходимые навыки и завоёвывать доверие организации, чтобы вести за собой команду!

## Мотивация: пряник vs кнут

Мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека выполнять определенные действия. Под движущими элементами можно понимать стимулы (внешние факторы, направленные на человека) и мотивы (желание, потребность самого человека). Для того, чтобы работа команды налаженной, важно понять, как и когда использовать указнные элементы.

**Добро пожаловать!**

Вам может показаться странным, однако если студент заинтерсовался вашей инициативой, значит самое время поговорить о мотивации. При первой же встрече постарайтесь узнать:

– зачем человек к вам пришел;

– что ему больше всего нравиться делать;

– что ему может дать сотрудничество с вами.

Не стестняйтесь задавать наводящие вопросы: «А на кого ты учишься?», «Тебе нравиться?», «Наверное, тебе интересно заниматься организацией мероприятий, а не работать с бугами». В ходе беседы честно отвечайте себе на вопросы: «Мне нужен человек, который сейчас сделает за меня эту часть работы?», «На данный момент мне нужен журналист. Поручить ли этому волонтеру ведение паблика?». Проработаете каждый из пунктов,

сформулирйте порядок сотрудничества с конкретным студентом.

**А что мне за это будет?**

Участие в общественной жизни университета не предполагает получение 100% поощрения (выгоды). Не зря говорят: «Волонтер – призвание души». Из этого следует, что студент сам должен хотеть участвовать в работе организации. Без его желания никакие стимулы (ваши действия) не задержат его на долгое время. В чем его интерес? Если это вещь, которая может исчезнуть в любой момент (например, премия к стипендии), то студента следует убедить в том, что он занимается проектом ради чего-то возвышенного (спасения мира, самореализации и пр.).




**Мотивация – главная движущая сила**

Как поддерживать позитивный настрой студентов, которые принимают участие не ради материальных благ? Существует достаточно вариантов стимулирования:

развитие профессиональных навыков; новые знакомства, связи; возможность бесплатного участия в мероприятиях партнеров; возможность принадлежать к элите (к клубу самых активных, интересных и перспективных студентов); возможность получить рекомендацию и найти первое место работы.

Ваша фантазия безгранична, организуйте команду и устройте вечер открытий. Вы сможете найти нестандарные варианты самомотивации: от премии “волонтер недели” до тематических праздников.

**Наказание**

Это самая интересная часть, потому что наказаний в студенческой среде не существует. Однако работать можно по схеме, которую придумаете опять же вы. Это может быть банка невыполненных обещаний, куда будут скидывать деньги «негодяи» или выполнение смешных поручений… Конечно, на первых порах этот метод лучше не использовать. Наказание работает тогда, когда волонтер начинает ценить проект / орган ССУ и боится его потерять; тогда, когда все друг друга хорошо знают и нуждаются в экстриме.

В качестве наказания ежедневно как руководитель вы можете использовать “принцип внимания”. Что я имею в виду рассмотрим на примере:

Аня распечатала и раздала листовки с информацией о вашем проекте. Вова должен был

развесить плакаты, но этого не сделал. Как себя вести на предстоящем оргсобрании, если вы не теряете надежду на то, что Вова отличный парень? Выберите 1 из пунктов:

а) вы хвалите Аню, Вову ругаете. На собрании уделяете больше внимания Ане;

б) вы ругаете Вову и одинаково уделяете внимание всем в ходе собрания;

в) вы хвалите Аню, Вову игнорируете. Одинаково уделяете всем внимание в ходе собрания;

г) вы делаете вид, что ничего не произошло.

Продолжение задачи. Ситуация повторяется: Аня (или кто-то другой) выполняют взятые на себя поручения, а Вова нет. Выберете 1 из вариантов предложенных выше.

Объяснение: Мы допустили, что Вова может исправиться и поэтому ему необходимо помочь. Чем? Вниманием! Да, именно оно так волнует каждого ребенка, живущего внутри нас. И не важно, какое это будет внимание в данном случае: с положительным месседжем или отрицательным. Главное, чтобы Вова понял свою значимость в общем деле и то, что он подвел всех остальных. В чем разница между первой и второй ситуацией? В первом случае Вова получил внимание, отрицательного характера, но внимание. А что будет, если студента в дальнейшем проигнорировать? Обидится ли ребенок, живущий внутри него? Думаю, что да. Как

минимум вы добьетесь возмущения или непонимания со стороны Вовы, а как максимум – желания парня побеседовать тет-а-тет и взять на себя хоть малюсенькую часть работы.

Конечно, этот пример немного утрирован, и метод будет работать в случае, если ваш проект уже бренд, а ваша команда – умники и умницы. Тем не менее, “внимание” остается одним из методов эффективной мотивации: мы уделяем повышенное внимание только тому, что хотим в результате получить.

Данная статья не является исчерпывающей, в ней указан только самый интересный опыт работы со студентами. Рекомедую лидерам разработать собственную схему мотивации команды и уникальный порядок работы с каждым из коллег.

## PR: от слова к делу

Пингвин во фраке в пиаре не нуждается.
Сабир Омуров

Public Relations (связи с общественностью) – это не только модное словосочетание, но и эффективная технология для развития и поддержания собственного дела, в нашем случае – органа студенческого самоуправления. Многие называют заветными буквами PR любую активность, которая связана с продвижением продукта, а некоторые вовсе не подозревают, что их деятельность и есть связи с общественностью. Тем не менее, грамотное владение основными техниками и приёмами PR помогает правильно и чётко выстраивать информационно-коммуникационную деятельность и формировать желаемый образ организации. В своей статье я расскажу вам, кому нужен PR и как его осуществить для органов студсамоуправления.

### Заявите о себе

Прежде всего, PR необходим для информирования. Кто же к вам придёт, если не знает, какие идеи вы представляете и зачем существуете? А может, о вас слышали и готовы стать частью команды, но вот как это сделать, и какие направления работы можно выбрать – остается загадкой.

Однажды мне довелось присутствовать на собрании школьных лидеров в исполнительном комитете. Нас усадили и стали отчитывать за то, что мы не принимаем участие в деятельности Белорусского общества Красного креста (БОКК): мы бессердечные, нам нисколько не жаль бедных ветеранов и инвалидов. Активисты сидели, опустив глаза, и чувствовали себя весьма неприятно. И только спустя время я осознала, что вины школьников в этом абсолютно не было.

На тот момент Красный крест проводил плохую информационную политику. В теории мы знаем, что есть такая организация, которая помогает людям, но то, что она открыта для новых волонтёров, идей и проектов, об этом, увы, нам было неизвестно. Хотя у организации была и реклама на телевидении, и статьи в ведущих общественно-политических изданиях, и листовки, буклеты на информационных стендах в школах и университетах. Все эти информационные усилия оказались неэффективными. В чем же заключалась проблема? Вероятно, БОКК не учел специфику аудитории, на которую он был нацелен.

Давайте учиться на ошибках! Если мы хотим активизировать школьников, то рекламу нужно показывать в молодёжных программах и сериалах, ни в коем случае в передачах для домохозяек «Здоровье» или «Пусть говорят». Буклеты должны быть напечатаны без

большого объема текста и уж точно не на аляповатой бумаге.

Теперь ближе к делу. Наша целевая аудитория – студенты и мы хотим продвинуть какой-нибудь студенческий проект или рассказать всем о вашем органе студсамоуправления (ССУ). Поэтому информационные материалы должны быть яркими, с минимальным количеством текста и максимальным присутствием ссылок (гипертекста). Молодёжи некогда читать скучные банальности, наша задача – суметь захватить их внимание и повети за собой, заинтересовать и вызвать желание узнать о нас больше. Современные технологии позволяют создавать QR-коды и ссылки. Теперь уже не нужно стараться «впихнуть» как можно больше текста в брошюру. Нарисуйте на всю листовку забавную картинку или придумайте цепляющую фразу (не забудьте про ссылку на сайт или паблик!). Обратите на себя внимание, и к вам придут, чисто из любопытства. Играйте, завлекайте, превратите свою информационную акцию в забавный квест. Помните, наша цель – студенты. С одной стороны, аудитория довольно искушённая, так как креатива современной молодежи не занимать. Но с другой стороны, студенты – самая мобильная, технологичная, современная и толерантная целевая группа. То, что «не заценит» баба Нюра, студенту придётся как раз по вкусу.

Заявлять о себе нужно ярко, громко и креативно!




**Реклама для абитуриентов Liverpool Hope University (Англия)**

## Социализируйтесь

О присутствии странички-представительства ССУ в социальных сетях сегодня можно и не упоминать. Значимость «ВКонтакте» и «Facebook» в жизни современной молодёжи очевидна. Однако стоит заметить, что такое направление деятельности, как Social Media Marketing (SMM) выделено не случайно. SMM – это целая технология поддержания имиджа организации через социальные сети. Преимуществ уйма, и вы прекрасно о них знаете: во-первых, это прямой контакт с целевой аудиторией, во-вторых, подписчики сами (как правило) желают быть членами виртуального сообщества вашего ССУ и получать новости, и в-третьих, сегментирование и таргетинг (целенаправленность) –

ваша информация будет услышана заинтересованной аудиторией.

Отметим золотые правила ведения страниц:

1) не гонитесь за количеством, главное – качество. Многие говорят, что существует норма новостей за сутки. И это очень распространённый миф. Единой нормы не существует. Для некоторых организаций норма – 1 новость в неделю, а для некоторых недостаточно и десяти в день. Количество новостей зависит от масштаба организации и возникающих информационных поводов. Важные события могут затеряться в паутине мемов и «котиков». Отсюда вырастает ошибка 2.

2) не отходите от тематики паблика. Помните, если я захочу посмотреть на котиков, я подпишусь на страницы «Котики-муркотики» или «Котики против печальки» (такие, действительно, есть). Хотя без юмора никуда, но старайтесь «спамить» как можно меньше.

3) не перегружайте страницу. Если у вашего ССУ много направлений деятельности, то создайте по отельному паблику на каждое и разместите все ссылки на головной страничке.

Социальные сети – это не только площадка для информирования студентов, но и отличная коммуникационная платформа. Через социальные сети лидеры ССУ должны реализовывать главный принцип PR – налаживание обратной связи. Администрации

необходимо создавать обсуждения и опросы на актуальные темы, оперативно реагировать на вопросы подписчиков.

Также не стоит забывать, в целях поддержания интереса, о виртуальных конкурсах. Конкурсы помогают привлечь новых подписчиков и членов. Тематика конкурсом, несомненно, должна быть связана с темой студенческого самоуправления, университетов, высшего образования или студенчества в целом.

**Самоидентифицируйтесь**

Легко ли выделить в толпе спортсменов или поклонников группы «Ария»? Несомненно, первые всюду носят форму с логотипами команды, а вторые не расстаются с брендированными изображением Кипелова рюкзаками и футболками. Качественный PR – это распространение фирменного стиля на всех и вся. Ваша цель – сделать бренд вашей организации (проекта) максимально узнаваемым.

В связи с этим тратьте взносы/деньги не на печеньки, от которых пухнут щёки, а на создание фирменного стиля. Единый корпоративный стиль сплотит членов ССУ и позволит вам эффектно выделиться среди конкурентов. Не так дорого стоят партии визиток, ручек, блокнотов. А если в вашем ССУ довольно сильно развито чувство единства и корпоративной культуры, то

активисты поспешат самостоятельно (то есть за свой счёт) нанести фирменный логотип на свою футболку.

К тому же ношение одежды и предметов с элементами фирменного стиля привлечет внимание и интерес общественности к вашей организации/проекту.

Стоит отметить, что логотип – это лицо вашего ССУ. Не запускайте его, а если фирменным элементам уже больше десяти лет, то стоит подумать над их обновлением. Привлекайте к созданию элементов стиля студентов-дизайнеров и художников.

**Уничтожайте конкурентов**

Ни для кого не секрет, что в органы студенческого самоуправления входят люди активные. Амбиций нам не занимать! А раз так, то нужно их направлять в правильное русло. Организация мертва, если она ничего не делает. Орган ССУ – это большой организм, который живёт, пока бьётся его сердце (осуществляется деятельность). Вы – человечки, которые работают для того, чтобы сердце билось, а значит – ССУ продолжало жить.

В функции PR входит инициирование специальных акций, мероприятий, направленных на поддержание и развитие имиджа. Таких мероприятий может быть уйма. Важно научиться создавать продукты. А это и проекты для студентов, и сборники статей, и организация конференций, и культурно-массовые мероприятия. Не

зацикливайтесь на одном направлении, постоянно развивайтесь, активничайте, изучайте теорию, обменивайтесь опытом с другими инициативами и организациями. Рано или поздно о вас заговорят. И тогда конкуренты просто поблекнут на вашем фоне. Им придётся очень постараться, чтобы достигнуть вашего уровня информационного и эволюционного развития.

**Будьте в ответе**

Важным направлением PR является корпоративная социальная ответственность (КСО). Под КСО понимают комплекс социально полезных мер, предпринимаемых компаниями, для нейтрализации последствий их бизнеса. Деятельность ССУ уже можно назвать социальной. Подобный вид ответственности необходим, в первую очередь, коммерческим предприятиям, и в большей мере тем, которые оказывают негативное влияние на окружающую среду (заводы, фабрики, производители алкогольной и табачной продукции и др.), однако эта технология PR довольно полезна и для социальных организаций.

ССУ должны помогать не только студентам, но и другим категориям граждан. КСО коммерческих предприятий зачастую направлена на тех, кто в большей мере страдает от их деятельности (сотрудники вредных производств, жители заводских районов и т.п.). Вы можете избрать подобный алгоритм, однако ССУ вряд ли

кому-то вредит. Однако, например, оказание помощи престарелым преподавателям, организация субботников или посадки деревьев – это, во-первых, +1 к вашей карме, а во-вторых, лишний информационный повод и упоминание о вас.

## Дружите со СМИ

Существует два распространённых мифа о взаимодействии организаций с журналистами. Миф №1: мы настолько круты, что информацию о нас должны покупать. Миф №2: мы настолько ничтожны, что наши новости никто не опубликует, и они никому не будут интересны. Лидеры органов ССУ страдают от последнего, заниженной самооценки. Для кого-то я открою Америку, однако новости из сферы образования стоят на втором месте по популярности событий социальной сферы, уступая вопросам зарплат и пенсий.

Каждое уважающее себя ССУ должно иметь пул журналистов и изданий, которые публикуют новости из сферы образования. Заводите контакты с прессой, обменивайтесь e-mail-адресами, высылайте свои новости. Пусть не каждая, но самые интересные будут достойны внимания и опубликованы. Для того, чтобы заинтересовать СМИ, следует научиться писать новости в форме пресс-релизов. Текст пресс-релиза состоит из заголовка (например, «В университете Х состоится такое-то мероприятие»), лида, то есть главного абзаца, в

котором должны отразится ответы на вопросы 5W – Who? What? When? Where? Why? (Кто? Что? Когда? Где? Почему?). Именно в этом абзаце должна быть кратко изложена суть события. Остальной текст лишь раскрывает лид (первый абзац).  Уместно также взять комментарий у организатора и изложить его в форме прямой речи. Пресс-релиз выполняется на фирменном бланке с логотипом и контактами ССУ, в конце обязательно должна быть такая фраза: «По всем вопросам обращайтесь к Ивану Иванову, тел. +375 xx xxx xx xx». Не пишите пресс-релиз, если событие не имеет общественной (широкой) значимости. Такие новости лучше размещать в паблике и на сайте ССУ.

И, конечно, если вы хотите сделать по-настоящему качественный PR, то у вас обязательно должен быть ответственный за это человек – PR-менеджер!

**Советы PR-менеджеру ССУ**

*Правильно выделить целевые аудитории.* Чаще всего ССУ работают со студентами. Естественно, следует учитывать специфику данной аудитории. Однако иногда для подбора PR-инструментов нам очень важна сегментация, ведь студенты бывают разные: младшекурсники/ старшекурсники, «физики»/ «лирики», юноши/ девушки, «местные»/ иногородние и т.п. У каждого сегмента свои интересы и запросы и,

соответственно, следует искать определённые подходы к данным аудиториям с учётом их особенностей.

*Правильно определять цель*. Если вы хотите что-то сделать, подумайте, для чего вам это нужно и к какому эффекту оно приведёт. Не проводите мероприятие ради мероприятия. Ваши ивенты должны отталкиваться от цели.

*Тренироваться.* Специалисты рекомендуют использовать приём case studies. Case studies можно перевести как изучение (исследование) конкретных случаев. Как математики решают задачи, так и PR-специалисты должны решать кейсы. PR-менеджер ССУ должен решать кейсы со своей командой. Такой приём воспитывает творческое мышление. Хорошим примером может послужить практика форум-театра, когда участники обыгрывают сложную ситуацию и в театральной манере моделируют варианты решения проблемы.

*Записывать и сохранять идеи.* Будь то блокнот, виртуальный файл и т.п., ведь идеи не должны пропадать зря, хорошие идеи обязательно понадобятся в будущем. Не отказывайтесь от пометок даже в том случае, когда они кажутся нелепыми и невозможными. Кто знает, вдруг они вдохновят коллег на великие ивенты.

*Не бояться отказываться от идей.* Пытаться совместить все лучшее PR-средства в одной акции не

стоит. Изобилие разношёрстных идей может испортить общую концепцию PR-мероприятия. Если идея хороша, но она не совсем подходит к данному случаю, её нужно записать и «положить на полочку» до лучших времён.

*Собрать PR-команду.* Наверняка в органе ССУ найдётся инициативные и творческие ребята, которым небезразлична судьба организации. Учёные доказали, что один человек в своём творчестве в 90% случаях будет повторяться, использовать собственные (и не только собственные) шаблоны. Члены PR-команды могут периодически меняться от проекта к проекту. И именно тогда каждый проект будет уникальным. Нужно пробовать работать с разными людьми.

**Актуальные PR-методы:**

*Создание поводов.* Создавая поводы, вы обращаете внимание общественности на проблемы, но верная подача новостей для СМИ зависит только от вас. Организовывайте специальные мероприятия (конкурсы, розыгрыши, акции) от лица вашего ССУ.

*Активное вовлечение общественности.* Привлекайте к участию и организации мероприятий не только членов студсамоуправления, но и других студентов, не обязательно данного университета.

*Организация экскурсий.* Расскажите и покажите общественности, как вы работаете. Экскурсию могут устраивать не только большие предприятия, но и

общественные организации и даже отдельные лица. Почему бы не устроить пресс-конференцию в общежитии или дома у студента?

*Пресс-релиз 2.0.* Современные технологии позволяют «оживить» пресс-релизы. Пресс-релиз 2.0 представляет собой залинкованный текст, со ссылками на авторитетные мнения либо определения сложных терминов (например, на Википедию). Такой формат позволяет также вставлять ссылки на любые другие источники, превращая ваш word-овский документ в мини-подобие сайта, на котором размещена вся необходимая информация о событии, организации и т.п.

*Игра.* Всем нам на мгновение хочется побыть детьми и почувствовать себя беззаботно. Сколько бы лет не было участникам, игры всегда проходят на ура. За основу можно взять любую известную игру от пряток (кстати, прятки – аналог схватки) до монополии, предложив участникам пройтись по игровому полю монополии узнавая новое, например, о развитии ССУ в разных странах.

*Перформанс.* Используйте инструменты искусства для достижения PR-целей. Шокируйте креативными, необычными подходами к обычным вещам. Устраивайте студенческие революции (в разумных пределах), ломайте стереотипы, крушите мировосприятие. Такие методы не дадут вам прозябать в тени.

*Флеш-моб.* Такого рода акции – современное пространство для творчества. Ведь флеш-моб – это заряд позитивной энергии, духа сплочённости, дружбы и массовости. Для социальных организаций флеш-моб должен стать одним из ключевых инструментов. Также к флеш-мобу можно отнести намеренную передачу информации путём сарафанного радио.

*Использование новейших технологий.* Если не позволяют средства, то на помощь приходит фантазия. Например, Youtube автоматически переводит короткие ролики в формат 3D, но если позволяют возможности, то почему не использовать технологии 4D и 5D? Для этого нужно постоянно узнавать о новых технологиях и трендах современного мира, пытаться обмануть затратные проекты «PR-заменителями» – малобюджетными идеями. А есть и «бесплатные» (пока! бесплатные) донесения информации, например, через QR-коды, заборы, доски объявлений и т.п. Чтобы вдохновиться, сохраните в закладках ссылки на сайты о технологиях рекламы, PR и маркетинга.

Не упускайте ни одной возможности ярко заявить о себе! И помните, всё гениальное – просто!

## Как привлечь и оформить спонсорскую поддержку студенческих мероприятий?

Любой активный и амбициозный студент хоть раз, но задавался вопросом: «С чего же начинать создание собственного проекта, вечеринки, бизнес-игры либо другого мероприятия в университете?» и «Где найти ресурсы: финансирование и людей?»

С необходимостью реализовать проект в рамках ВУЗа я столкнулась, будучи студенткой. Возникла идея без отрыва от учёбы получать максимальный практический опыт по своей будущей профессии. Данную мысль поддержали мои единомышленники-однокурсники. Проанализировав национальный и зарубежный опыт, мы сформулировали концепцию собственного образовательного проекта. Его целью было: предоставить студентам опыт взаимодействия в организации, научить работать в команде, объединив студентов различных ВУЗов как специалистов в отдельных сферах бизнеса. Для достижения цели необходимо было с одной стороны действовать в стенах университета максимально независимо, а с другой – на официальных основаниях, иметь возможность приглашать к участию студентов других ВУЗов, и, что немаловажно, получать финансирование.

В данной статье использован мой личный трехлетний опыт создания и руководства студенческим проектом, который в настоящий момент вышел на республиканский уровень, включает в себя учреждения высшего образования, представительства транснациональных компаний, ведущие информационные ресурсы страны в качестве генеральных и информационных партнеров. Работа содержит наиболее важные шаги, которые необходимо предпринять студенческому лидеру для внедрения его проекта в систему университета, а также для его финансирования в рамках партнерства со стороны белорусского бизнеса.

*Шаг 1. Учтите интересы ВУЗа*

Проанализируйте мотивы, по которым учебное заведение может быть заинтересованным в поддержке Вашего проекта. Часто это не совсем одно и то же, что Вы хотите донести до своей потенциальной аудитории.

Самые распространённые причины, почему ВУЗ соглашается поддерживать студенческие мероприятия:

1) PR ВУЗа, факультета, отдельных специальностей;

2) неформальное образование студентов;

3) устройство студентов на практику либо трудоустройство;

4) выполнение плана мероприятий на год, научная деятельность конкретных факультетов;

5) участие преподавателей, как компетентных консультантов для игроков;

6) конкуренция между факультетами даже в рамках одного и того же ВУЗа и т.п.

В моем случае мотивацией были все вышеперечисленные причины и даже больше. Я знала, исходя из собственного опыта, что в ВУЗе довольно много различных «сухих» научных студенческих конференций, от которых участники, кроме публикаций и преподавательского одобрения, не получают никакого практического опыта. Многие талантливые студенты просто нигде не участвовали, т.к. не видели для себя никакой пользы. Кроме того, из-за существующей конкуренции между факультетами студенты редко обменивались профессиональным опытом и знаниями в иных местах. Поэтому мы решили предложить альтернативу теоретическим конференциям – работу с крупными компаниями, решение реальных задач, практику. В ходе нашего проекта разработки участников должны были оценивать не только теоретики, но и практики, что значительно повышало мотивацию будущих участников.

*Шаг 2. Сформулируйте предложение, выберите формат проекта и определите круг интересов*

Осознав, чем заинтересовать администрацию вуза или факультета, стоит подготовить чёткое, детально расписанное информационное предложение для каждого из них (обязательно и на бумаге, и на электронном носителе). Чем больше задач решает ваш будущий проект и чем больше сроки его проведения – тем более сложно его согласовать.

Если вы собираетесь организовать разовое мероприятие длительностью 1-2 дня, то самый простой путь – сделать его в рамках одной из функционирующих в рамках факультета структуры: студенческого совета (общежития или факультета), профсоюзного бюро, ПО ОО БРСМ, бизнес-инкубатора. Однако существуют следующие риски:

– реализуя проект с поддержкой какой-либо организации, вы потеряете авторство или проект при реализации не будет соответствовать вашей концепции;

– вам могут отказать в реализации под предлогом «такое у нас уже существует, не нужно повторяться»;

– ваш проект заберут под чей-либо «патронаж» и включат в собственный план мероприятий.

В первом и третьем случаях вам придется отстаивать права на собственный проект, либо идти более сложным путем.

В моём конкретном случае был выбран упомянутый «сложный путь» – проект был внедрен в учебный процесс университета на самом высшем уровне с согласованием всех организаций, принимающих решение о проведении того либо иного мероприятия и с последующим утверждением от проректора по учебной работе. Здесь выделились 7 основных заинтересованных лиц (стейкхолдеров), принимавших решение:

1) начальник Управления по воспитательной работе,
2) проректор по учебной работе,
3) председатель первичной профсоюзной организации студентов,
4) секретарь первичной организации БРСМ,
5) директор студенческого клуба,
6) заведующий выпускающей кафедры,
7) декан факультета,
8) также необходимо было найти ответственного преподавателя, либо т.н. «куратора проекта» (основание: студенты в ВУЗе сами лично не имеют право управлять проектом без контроля и отчётности со стороны куратора).

После того, как стало понятно «с кем» от ВУЗа согласовывать, переходите к пункту «как». Составьте описание проекта, в котором максимально подробно

укажите формат, план проведения, целевую аудиторию, правила, смету затрат и т.д.

На данном этапе я столкнулась с необходимостью обосновать, почему ВУЗу следует согласиться поддержать данное мероприятие. Скорее всего, на этом этапе вы неоднократно услышите, что в ВУЗе уже достаточно мероприятий и незачем ещё больше бюрократизировать систему, делать дополнительную «обязаловку», а преподаватели не будут хотеть брать на себя дополнительные обязанности по отчётности.

*Шаг 3. Предложите разработанное Вами Положения о проекте*

Если Вы решили реализовать самостоятельный проект, то следующей стадией будет составление Положения о вашем проекте, в котором сформулированы все детали и правила его реализации. Для примера может послужить положение какого-либо функционирующего на данный момент вузовского или факультетского проекта, утверждённого администрацией.

Так мы заполучили пример положения межфакультетского ежегодного мероприятия «Студвесна» и по аналогии написали своё собственное положение о проекте. Пришлось несколько раз приходить с подробными описаниями и доработками к каждому из 6 стейкхолдеров, доказывать, что идея действительно заработает и будет жить. В конце концов, наши походы

принесли плоды, и данное положение утвердил 7-й стейкхолдер – проректор по учебной работе. Данный процесс занял около 4-6 месяцев.

На этапе данных согласований могут быть приняты два основополагающих документа: положение «О проведении серии мероприятий в рамках проекта ВВВ» и акт «О внедрении в учебный процесс ВУЗа ННН проекта ВВВ факультета ААА». В данных документах наряду с другими также указываются следующие пункты:

«Организаторы проекта в лице студентов учреждения образования самостоятельно занимаются поиском и отбором компаний-партнеров, которые будут сотрудничать с проектом с целью … (здесь впишите интерес компании, например, «с целью получения альтернативных путей решения тех или иных вопросов и проблем, возникающих в их деятельности»). Компания-партнер выполняет следующие функции в рамках проекта: … (здесь идет указание роли партнера). ССС (здесь необходимо указать, кто принимает помощь от компании, например, «организаторы проекта», «команды», «организационный комитет») имеют возможность пользоваться ресурсами компании и консультироваться с ее специалистами».

«Мы, нижеподписавшиеся, декан факультета ААА, с одной стороны и заведующий кафедрой NNN, с другой стороны, составили настоящий акт о том, что проект

«ВВВ» в течение 20__ – 20__ учебного года будет начат с проведения мероприятия на базе факультета ААА. Реализация данного проекта позволит …. (здесь указать структурное подразделение ВУЗа, например, «кафедре», «факультета») установить (создать, внедрить, исследовать и т.д., например: «создать более тесные связи с деятелями современного белорусского рынка, опробовать инновационные методы практического обучения студентов через взаимодействие с успешными коммерческими организациями»).

«Организатором проекта является оргкомитет, в который входят: студенты вуза, кафедра NNN, деканат факультета ААА. Для эффективной реализации проекта избирается его куратор в лице представителя кафедры ККК».

*Шаг 4. Привлеките партнёра*

После успешного оформления Вашего проекта в качестве официального в стенах университета, необходимо найти и заинтересовать компанию, которая бы взяла на себя связанные с проектом расходы, а также сыграла непосредственную роль в реализации проекта.

Самые распространённые причины, почему компания соглашается быть партнёром/спонсором студенческого мероприятия:

1) поиск новых идей, решений для собственного бизнеса;

2) рекрутинг молодых специалистов на открытые вакансии или на стажировку;

3) поиск молодых специалистов в различных регионах Республики Беларусь, не только в Минске;

4) PR организации учитывая широкую информационную поддержку, повышение своего имиджа в бизнес среде;

5) участие в социально значимой деятельности страны;

6) прямое знакомство с целевой аудиторией.

Вначале необходимо заинтересовать ответственное лицо компании, которое поддержит Вашу идею и сможет донести ее в выгодном свете руководителю предприятия. Вам также потребуется делать презентацию своего проекта перед руководством. Факт, что Вы действуете от имени ВУЗа, даёт некую гарантию, что Вам можно доверять. Но испытания от представителей компании могут быть не такими простыми, так что будьте к ним готовы. После того, как руководство компании утверждает сотрудничество с конкретным университетом, можно считать, что партнера со стороны бизнеса Вы приобрели.

*Шаг 5. Получите согласие ВУЗа на партнерство с бизнес-компанией*

ВУЗы довольно избирательны к бизнес-партнерам, поэтому требуется также получить их согласие на то,

чтобы конкретная компания WWW участвовала в вашем проекте.

Кроме согласования с компанией, оформленного в виде договора о партнёрстве, необходимо также чтобы руководство университета и руководство компании обменялись официальными письмами (на фирменных бланках) о взаимном партнёрстве.

Текст может быть таким: «Директору компании WWW Иванову И.И. Начальнику управления по работе с персоналом Сидорову А.А. Руководство ВУЗа XXX не возражает против участия компании WWW в качестве партнёра проекта «ВВВ», организуемого факультетом ААА. Проректор по учебной работе. ФИО. Подпись. Печать».

*Шаг 6. Оформите материальное участие партнера*

В данной статье речь идет о партнерстве, а не спонсорстве, и это не случайно. Дело в том, что официально перевод средств с названием «спонсорская поддержка» может оформляться только на мероприятия и проекты, соответствующими определённым целям, указанным в Указе Президента РБ от 01.07.2005 г. № 300 «О предоставлении и использовании безвозмездной (спонсорской) помощи», а именно:

1) создания и укрепления материально-технической базы;

2) приобретения сельскохозяйственной техники и (или) запасных частей к ней, горюче-смазочных материалов, семян, удобрений, средств защиты растений, иных товаров (имущества), работ, услуг, связанных с сельскохозяйственным производством, а также поддержки мероприятий по выполнению государственных программ по возрождению и развитию села;

3) поддержки олимпийского и паралимпийского движений Беларуси, игровых видов спорта, проведения организациями физической культуры и спорта, профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы, спортивных мероприятий и участия в них, в том числе подготовки спортсменов (их команд), строительства и содержания физкультурно-спортивных сооружений;

4) охраны историко-культурного наследия, развития библиотечного и музейного дела, кинематографии, изобразительного, декоративно-прикладного, монументального, музыкального, театрального, хореографического, эстрадного, циркового и иных видов искусств (включая создание новых произведений, подготовку концертных программ, постановку спектаклей, проведение выставок), а также

развития и поддержки народного творчества, народных промыслов (ремесел), образования в области культуры, проведения культурно-зрелищных мероприятий отечественными коллективами художественного творчества и исполнителями;

5) приобретения организациями здравоохранения лекарственных средств, изделий медицинского назначения, медицинской техники, оказания медицинской помощи гражданам Республики Беларусь, содействия деятельности в области охраны здоровья населения и пропаганды здорового образа жизни;

6) проведения олимпиад, конкурсов, фестивалей, смотров, соревнований, иных мероприятий, организуемых по решению Президента Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, республиканских органов государственного управления, облисполкомов и Минского горисполкома;

7) выпуска учебных изданий и средств обучения, организации питания учащихся и воспитанников учреждений образования;

8) поддержки организаций, осуществляющих социальную защиту населения, оказывающих социальную помощь малообеспеченным гражданам, гражданам, нуждающимся в поддержке государства, лицам, которые в силу своих физических особенностей,

особенностей психофизического развития и иных обстоятельств не могут самостоятельно реализовывать свои права и законные интересы (одиноким пожилым гражданам, инвалидам, ветеранам войны и труда, многодетным и неполным семьям, детям-инвалидам, детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, другим категориям граждан, определенным законодательством);

9) поддержки зарегистрированных в установленном порядке в Республике Беларусь религиозных организаций;

10) ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

11) проведения научных исследований в рамках государственных научно-исследовательских программ;

12) развития особо охраняемых природных территорий (заповедников, национальных парков, заказников, памятников природы).

Таким образом, список целей ограничен, в случае вуза наиболее применим п.1. Спонсорская помощь предполагает безвозвратную передачу (перечисление) средств ВУЗу от компании-спонсора. Так, в случае денежного перевода на счет вуза от компании на «целевое расходование средств» (то есть на цель «создания и укрепления материально-технической базы» в соответствии с Указом №30), данные средства могут

использоваться только на покупку материальных ценностей, таких как компьютеры, стулья, флаги, шкафы, канцелярские товары и подобное – всё, что в прямом смысле физически остаётся в стенах университета. Каждое действие, совершённое с такого рода денежными ресурсами подлежит строгой отчётности, средства должны быть израсходованы в течение 1 календарного года и их целевое использование проверяется в бухгалтерии аудиторами. Кроме этого, процесс оформления спонсорской помощи весьма сложный и длительный (может занять несколько месяцев). Санкции за нарушение законодательства о безвозмездной (спонсорской) помощи очень жесткие. Выполнить все условия для надлежащего оформления спонсорской помощи сложно.

Партнерство же, напротив, не предполагает безвозмездной помощи ВУЗу со стороны предприятия. Все затраты по работе с вашим студенческим проектом являются собственными расходами компании-партнера. При необходимости выполнения возмездной работы организаторами проекта они могут заключать договор подряда с предприятием. По просьбе организаторов или своей инициативе компания предоставляет собственные материальные ресурсы (проекторы, бумагу, кулеры для кофебрейка и т.п.). В итоге, оформление и последующая

отчетность в рамках партнерства, как правило, более предпочтительны для всех участвующих сторон.

Таким образом, процесс реализации собственного проекта в рамках высшего учебного заведения является многоступенчатым и включает в себя следующие этапы:

– согласование интересов проекта и администрации ВУЗа;

– выбор формата, разработка документов, регламентирующих деятельность по проекту;

– привлечение бизнес-партнера;

– получение согласия от вуза на партнерство с компанией;

– оформление материального участия коммерческой организации, выступающей в качестве партнера.

## Авторы

*Надежда Варивочник*– один из руководителей направления 3D БОСС. В студенческие годы председатель профсоюзного бюро факультета ГИУСТ БГУ.

*Иван Жигал* – волонтер БОСС. Председатель учебно-производственной комиссии профбюро исторического факультета БГУ, член профкома БГУ. Студент 5 курса.

*Светлана Капустинская* – волонтер БОСС. Занимала пост руководителя учебного сектора, и. о. председателя студенческого совета факультета (Институт социально-гуманитарного образования БГЭУ).

*Ксения Корявая* – волонтер БОСС. В студенческие годы заместитель председателя профкома Института журналистики БГУ, основатель студенческого братства БГУ «Бета Сигма Ипсилон». Выпускница 2014 года. Работает PR-специалистом.

*Диана Лебедева* – волонтер БОСС. Практик эннеаграммы, режиссер-постановщик студенческого юридического театра, работает в Юридической клинике.

*Виктория Малькевич* – организатор образовательных мероприятий. На 2 курсе стала основателем проекта «BIGIN» (bigin.by) .

*Павел Махинов* – член Совета БОСС, координатор программы «Мастерская студенческого форум-театра».

В студенческие годы председатель информационной комиссии студенческого совета общежития БГУ № 1, редактор газеты «НИКА».

*Яна Устиненко – з*аместитель председателя БОСС, координатор направлений, ментор, редактор справочника. В студенческие годы и.о. заместителя председателя культурно-массовой комиссии студенческого совета ГГУ им. Ф.Скорины.

*Егор Шестопалов* – Аналитик БОСС. Один из авторов книги «Студенческое самоуправление Беларуси: история, анализ, путь развития». Экс-председатель студенческого совета ГГУ им. Ф. Скорины, студенческого совета исторического факультета. Студент 5 курса.

*Справочное издание*

**Справочник студенческого лидера**

под общ. ред. Я.Г. Устиненко.

Братство организаторов студенческого самоуправления
e-mail: belarusboss@gmail.com

Подписано к печати 20.12.2014
Формат 60x84,1/16. Печать цифровая
Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».
Уч. изд. л.3. Усл. печ. л. 3,5.
Тираж 25 экз. Зак. № 121338

УП "Энциклопедикс"
Свидетельство от 3 апреля 2014 г., № 1/266.
220050, Минск, ул. К. Маркса 15, 203А
тел./факс 328-45-39; E–mail: encyclopedix@tut.by

Отпечатано
ЧПТУП «Колорград»
220033, г. Минск, пер. Велосипедный, 5-904
www.segment.by